

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama di dalam dunia kerja, hal ini sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia tidak saja dapat membantu suatu lembaga dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan jaminan utama kemajuan suatu bangsa ataupun perusahaan, jadi tidak mungkin akan tercapai kemajuan suatu bangsa atau perusahaan kalau tidak didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia maka sudah seharusnya pemerintah maupun swasta perlu memberikan perhatian pada pengembangan kualitas sumber daya manusia ini.

Perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kerjasama antara semua unit atau bagian di dalam perusahaan. Tanpa adanya kerjasama sulit bagi perusahaan untuk mencapai sukses. Adapun kiranya dalam pencapaian tujuan tersebut dengan menunjukkan persaingan yang semakin tajam mengharuskan suatu organisasi melakukan usaha peningkatan mutu dan menciptakan keunggulan kompetitif yang bisa menjamin kelangsungan hidup sumber daya manusia dan perkembangan organisasi.

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 1987).

Dunia kerja terdapat dalam kehidupan manusia. Dunia kerja merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam dunia kerja harus diseimbangkan dan diselaraskan agar dapat tetap eksis.

Faktor yang penting dalam perusahaan guna menunjang pencapaian tujuan adalah berfungsinya dengan baik seluruh sumber daya manusia, karena manusia merupakan sumber daya terpenting dibanding dengan sumber daya lainnya, sebab manusia memiliki kemampuan untuk mengkoordinasikan, mengintegrasikan serta meramal situasi yang akan dihadapinya (Hasibuan, 2002). Dalam rangka melaksanakan pengembangan sumber daya tersebut, maka titik berat pembangunan diletakkan pada peningkatan kualitas melalui kreatifitas dalam bekerja, dengan makna kerja yang positif diharapkan para karyawan mampu untuk

kreatif serta berinovatif yang bermuara pada pencapaian hasil kerja yang maksimal (Anoraga,1992).

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat memerlukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai human capital,yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Sebagai modal terpenting,fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktifitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif. Sebab,bila karyawan tidak produktif dan tidak efisien , maka karyawan mungkin tidak lagi menjadi modal terpenting,tapi menjadi beban buat perusahaan.

Rivai (2009) menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menjadi penyambung rantai dari kesuksesan sebuah perusahaan dalam meraih visi atau target yang telah ditentukan didalam perusahaan. Sebagai usaha untuk mewujudkan target tersebut, perusahaan membutuhkan adanya prestasi kerja dari para karyawannya. Seorang karyawan akan bekerja dengan produktif jika ia memiliki ketrampilan yang disyaratkan, karakteristik yang baik serta mendapat dukungan dari manajemen dan tersedianya sumber daya yang memadainya untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Dalam menjalankan pekerjaan seorang karyawan tidak hanya sekedar mengejar kekayaan, mengejar prestasi, dan mengharapkan imbalan, tetapi juga harus dilandasi rasa memiliki perusahaan, sehingga segala fikiran dan jiwanya menyatu dengan perusahaan tersebut. Jika hal ini terus dibentuk dalam diri masing-masing karyawan maka akan tercipta etos kerja yang baik.

Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Petty (1993) menyatakan etos kerja sebagai karakteristik yang harus dimiliki pekerja untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Menurut Usman Pelly (1992), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan

sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi (Anoraga,1992).

Salah satu faktor etos kerja menurut Anoraga (2001) adalah motivasi intrinsik. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap orang ketika melakukan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Maksum (2007) Motivasi adalah sumber penggerak tingkahlaku,dan dianggap sebagai disposi yang relatif setabil karena itu motivasi dipengaruhi oleh faktor pribadi. (Handoko, 1992) juga menyatakan motivasi adalah penggerak tingkah laku manusia. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam individu untuk melakukan sesuatu karena individu tersebut menikmatinya dan individu tersebut tidak memerlukan rangsangan dari luar untuk melakukannya.

Herpen, dkk (2002), mengungkapkan motivasi seseorang berasal dari intern dan ekstern. Herpen, dkk (2002) juga menjelaskan beberapa pendapat dari Ghether, Falk (2000), Kinman, Russel (2001), yang menyatakan bahwa, motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan hal yang mempengaruhi tugas seseorang. Perilaku yang konkrit atau nyata yang sebenarnya, kebanyakan adalah kombinasi dari dua unsur tersebut. Motivasi intrinsik merupakan kebutuhan seseorang untuk

berkompetensi dan menentukan sendiri dalam kaitannya dengan lingkungannya (Walgito, 2004). Motivasi intrinsik memiliki tujuan untuk mengungkapkan perasaan internal mengenai kompetensi. Motivasi intrinsik ini berperan dalam penyelesaian suatu hal karena ini merupakan motivator yang sangat kuat dari perilaku manusia dan dapat digunakan untuk membuat seseorang lebih produktif.

Griffin dan Moorhead (dalam Windayanti, 2007), mengatakan bahwa motivasi intrinsik sebagai suatu tekanan-tekanan yang menyebabkan individu terlibat dalam suatu fokus kegiatan saja. Desy, dkk (2001), motivasi intrinsik ialah suatu bentuk motivasi yang memiliki kekuatan besar yang dapat membuat seseorang merasa nyaman dan senang dalam melakukan tugas yang disesuaikan dengan nilai tugas itu. Motivasi intrinsik ini juga merupakan ruang lingkup pemberdayaan karyawan untuk mencapai hasil dari penerapan kemampuan dan bakat individual. Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan dari dalam diri seseorang yang memiliki kekuatan besar untuk mengerahkan segala kemampuan dan bakat dalam mencapai segala sesuatu yang sesuai dengan harapannya dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan, berkompetensi dengan lingkungan.

Berbagai etos kerja yang terlihat di PT. Surya Karindo Gemilang begitu beragam, sebagian karyawannya berdasarkan hasil observasi berdasarkan hasil kerja yang terlihat berkomitmen dan bekerja sesuai aturan dari perusahaan itu sendiri mereka bekerja dengan penuh tekanan dan bekerja full time, dikarenakan sudah menjadi ketentuan yang dibuat oleh pihak perusahaan. Para karyawan PT Surya Karindo Gemilang bekerja dengan sangat antusias, hal ini terlihat dari fisik

mereka yang sehat dan bersemangat ketika mengecek barang-barang yang masuk, mengangkat barang, serta mensortir kembali barang yang ada. PT. Surya Karindo Gemilang adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor barang bangunan. Menurut beberapa paparan atau informasi yang didapat, PT Surya Karindo Gemilang memiliki banyak pelanggan dari bermacam kantor-kantor besar di kota Medan. Para karyawan PT Surya Karindo Gemilang memiliki motivasi intrinsik yang baik, hal ini terlihat dari proses kerja karyawan yang tepat waktu dan ingin bekerja keras, tanpa ada paksaan apapun, hal ini telah tertanam dari diri karyawan, para karyawan sangat adil dalam memanfaatkan waktu jam istirahat dengan rekan yang lain, karena pada perusahaan ini menggunakan system istirahat shift. Artinya ketika salah satu karyawan sedang istirahat karyawan yang lain melanjutkan pekerjaannya, sehingga jam operasional lebih efisien. Namun tidak semua karyawan di PT. Surya Karindo Gemilang bekerja memiliki motivasi intrinsik, dan sesuai dengan etos kerja, ada juga beberapa karyawan yang mengabaikan beberapa ketentuan yang sudah dibuat perusahaan.

Berdasarkan beberapa paparan teori dan fenomena yang sesuai dengan tempat penelitian maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul : “Hubungan antara Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja karyawan di PT. Surya Karindo Gemilang.

B. Identifikasi Masalah

Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal

yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.(Anoraga,1992).

Salah satu faktor etos kerja menurut Anoraga (2001) adalah motivasi intrinsik. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Ber macam etos kerja yang terlihat di PT. Surya Karindo Gemilang begitu beragam, sebahagian karyawannya dapat diobservasi berdasarkan hasil kerja yang terlihat berkomitmen dan bekerja sesuai aturan dari perusahaan itu sendiri mereka bekerja dengan penuh tekanan dan bekerja full time, dikarenakan sudah menjadi ketentuan yang dibuat oleh pihak perusahaan. Para karyawan PT Surya Karindo Gemilang bekerja dengan sangat antusias, hal ini terlihat dari fisik mereka yang sehat dan bersemangat ketika mengecek barang-barang yang masuk, mengangkat barang, serta mensortir kembali barang yang ada. PT. Surya Karindo Gemilang adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor barang bangunan.

Menurut beberapa paparan atau informasi yang didapat, PT Surya Karindo Gemilang memiliki banyak pelanggan dari bermacam kantor-kantor besar di kota medan. Para karyawan PT Surya Karindo Gemilang memiliki motivasi intrinsik yang baik, hal ini terlihat dari proses kerja karyawan yang tepat waktu dan ingin bekerja keras, tanpa ada paksaan apapun, hal ini telah tertanam dari diri karyawan, para karyawan sangat adil dalam memanfaatkan waktu jam istirahat dengan rekan yang lain, karena pada perusahaan ini menggunakan sistem istirahat shift. Yang artinya ketika salah satu karyawan sedang istirahat karyawan yang lain melanjutkan pekerjaannya, sehingga jam operasional lebih efisien. Namun tidak semua karyawan di PT. Surya Karindo Gemilang bekerja sesuai etos kerja dan memiliki motivasi intrinsik, ada juga beberapa karyawan yang mengabaikan beberapa ketentuan yang sudah dibuat perusahaan.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah menekankan pada etos kerja , dimana motivasi intrinsik dapat mempengaruhi etos kerja pada karyawan di PT. Surya Karindo Gemilang.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja Karyawan di PT. Surya Karindo Gemilang?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris hubungan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja Karyawan di PT. Surya Karindo Gemilang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan usaha pemahaman tentang hubungan Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja Karyawan, dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas dalam masalah motivasi intrinsik dan etos kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui keterkaitan antara Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja Karyawan, sehingga bila terdapat motivasi yang intrinsik yang tinggi pada karyawan maka terciptalah etos kerja yang tinggi.