BAB I
PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan dunia usaha membuat setiap perusahaan memiliki keharusan dalam mengambil langkah yang tepat sebagai upaya untuk mempertahankan keberadaannya. Salah satu dari sejumlah langkah yang dapat diambil untuk dapat bertahan adalah upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Terdapat dua pihak dalam perusahaan yang masing-masing memiliki kepentingan dalam peningkatan kinerja tersebut. Di satu sisi, pengusaha berkepentingan terhadap kinerja perusahaan yang berdampak langsung terhadap produktivitas sebagai kemampuan berkompetisi dalam bisnis. Di sisi lain, pegawai belum memiliki etos kerja yang tinggi dimana penilaian mereka terhadap kerja masih sebatas rutinitas dan beban yang harus dijalani.

Terdapat dua alternatif pemecahan terhadap masalah-masalah yang menghambat peningkatan kinerja karyawan, yaitu etos kerja dan budaya organisasi. Keberadaan etos kerja yang baik diharapkan akan menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sementara itu, penerapan budaya organisasi dimaksudkan untuk menunjang tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya, budaya organisasi sebagai pemersatu budaya-budaya yang ada pada diri individu anggota organisasi diterapkan untuk menciptakan tindakan yang dapat diterima semua anggota. Sebagai hasilnya, budaya organisasi yang kuat akan mendorong kesuksesan organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan.

Etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai yang membangun perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Lebih lanjut, sikap dan pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal jadi. Berkaitan dengan keberadaan seorang pegawai sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan.

Budaya organisasi memainkan peran dalam kinerja pegawai, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Penerapan budaya organisasi dimaksudkan untuk menciptakan situasi dimana terdapat kesamaan cara pandang berdasarkan kesepakatan atas keberlakuan nilai-nilai dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut harus dimengerti dan dilaksanakan sebagai tuntunan baku yang dapat memfasilitasi para pegawai dalam peningkatan komitmen kerja mereka. Sebagai hasilnya, diharapkan dapat tercipta pegawai profesional yang memiliki integritas terhadap perusahaan.

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugas yang diembannnya dalam perusahaan. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara

umum, diantaranya meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja.

Permasalahan menurunnya kinerja karyawan perlu untuk diwaspadai karena fenomena tersebut sangat mendasar meskipun perilaku karyawan dan mekanisme kerja di perusahaan memperlihatkan seakan-akan tidak ada masalah. Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini karyawan perusahaan, merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja perusahaan secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

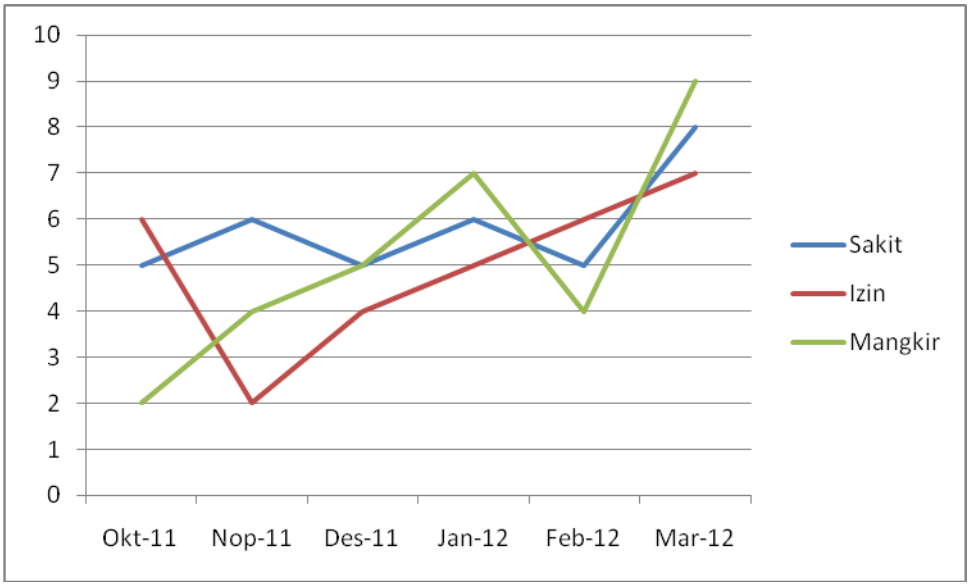
CV. Pratama Jaya Ciamis merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pembuatan meubeler dan bahan bangunan berbahan dasar kayu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak H. Adun Suparman, selaku direktur perusahaan pada tanggal 1 Maret 2012 diketahui bahwa kinerja karyawan masih rendah, hal itu bisa dilihat dari keterlambatan karyawan dalam memenuhi pesanan dari sejumlah pelanggan. Selain itu, tingginya tingkat *turn over* pada beberapa departemen menunjukan bahwa departemen-departemen tersebut memiliki tingkat beban pekerjaan yang tinggi yang berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak sebanding dengan target pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tinggi rendahnya kinerja sebuah perusahaan merupakan dampak langsung dari tingkat kedisiplinan para karyawannya. Ketidakdisiplinan karyawan selama waktu kerja akan sangat berpengaruh pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi pada CV. Pratama Jaya adalah

adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tempat pekerjaannya pada jam kerja. Hal tersebut menimbulkan tidak tercapainya target waktu penyelesaian maupun jumlah barang yang di hasilkan.

Pemahaman seorang karyawan pada pekerjaan yang diberikan kepadanya akan memberikan sejumlah keuntungan bagi perusahaan. Tingkat pemahaman yang baik terhadap rincian pekerjaan akan meminimalisasi jumlah waktu kerja dan biaya produksi. Kondisi yang terjadi pada CV. Pratama Jaya Ciamis adalah adanya beberapa karyawan yang kurang memahami rincian pekerjaan sehingga menimbulkan tidak tercapainya jumlah waktu pengerjaan suatu pekerjaan dan terbuangnya sejumlah material secara percuma.

Sebagai salah satu dari indikator kinerja pegawai, tingkat kehadiran pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari CV. Pratama Jaya Ciamis, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada dua triwulan terakhir ini mengalami penurunan. Rincian dari kehadiran pegawai pada dua triwulan terakhir (Oktober 2011 sampai dengan Desember 2011 dan Januari 2012 sampai dengan Maret 2012) dapat dilihat pada Grafik 1.1 berikut.



Grafik 1.1 Absensi Ketidakhadiran Karyawan CV. Pratama Jaya Ciamis Bulan Oktober 2011- Maret 2012

Meninjau beberapa pendapat di atas untuk kemudian mengkaitkannya dengan hasil wawancara serta melihat fenomena yang terjadi di CV. Pratama Jaya Ciamis, maka, fenomena di atas diduga merupakan permasalahan kinerja yang dipengaruhi oleh etos kerja dan budaya organisasi. Mengingat pentingnya perusahaan untuk mengetahui etos kerja dan budaya organisasi sebagai upaya untuk peningkatan kinerja karyawan CV. Pratama Jaya Ciamis, penulis mengadakan penelitian yang berjudul **"Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis."**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah yang sedang dihadapi oleh CV. Pratama Jaya Ciamis, diantaranya adalah terjadinya penurunan kinerja dimana sebagian target perusahaan tidak berhasil dicapai oleh sebagian besar karyawan. Fokus pihak manajemen sedang tertuju pada pengembangan usaha dengan penambahan mesin-mesin kerja sementara sebagian karyawan merasa bahwa apa yang mereka kerjakan adalah beban dan semua tugas yang mereka terima adalah rutinitas saja, yang sebagian besar dari tugas-tugas tersebut dilaksanakan dengan rasa terpaksa.

Rendahnya etos kerja pada diri seseorang akan menurunkan pandangan-pandangannya terhadap nilai-nilai kerja yang secara langsung akan menurunkan semangat kerja. Sebagai hasilnya, rendahnya semangat kerja seorang karyawan akan berakibat pada rendahnya tingkat kinerja karyawan tersebut. Demikian halnya dengan kekurangefektifan penerapan budaya organisasi terhadap karyawan, sehingga sebagian dari mereka tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan, serta menunda-nunda penyelesaian pekerjaan yang mana menyebabkan kinerja pegawai rendah. Hal ini terlihat pada CV. Pratama Jaya Ciamis yang menunjukkan belum optimalnya kinerja dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana etos kerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.
2. Bagaimana budaya organisasi karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.

4. Seberapa jauh pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.
5. Seberapa jauh pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data serta informasi terkait dengan etos kerja dan budaya organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. Pratama Jaya Ciamis.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui etos kerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.
5. Untuk menganalisis besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Pratama Jaya Ciamis.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi :

1. Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi CV. Pratama Jaya Ciamis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui etos kerja dan budaya organisasi.

2. Karyawan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi mengenai etos kerja dan budaya organisasi yang akan memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja mereka.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dalam kegunaan akademis ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

   Memberikan pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen spesialisasi Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pentingnya etos kerja dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Peneliti lainnya

   Memberikan informasi kepada peneliti lain yang berkeinginan untuk mengkaji atau meneliti bidang yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis melakukan kegiatan penelitian di CV. Pratama Jaya Ciamis yang berlokasi di Jl. Raya Sukakerta No. 466 Panumbangan Ciamis 46263, Telp. (0265) 454143.

Waktu pelaksanaan kegiatan dilaksanakan dari awal Maret 2012 sampai dengan bulan Agustus 2012. Berikut adalah gambaran rencana kerja kegiatan penelitian etos kerja dan budaya organisasi sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV. Pratama Jaya Ciamis:

Tabel 1.1
Rencana Kerja Kegiatan Penelitian

No	Keterangan	Bulan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	**Tahap Persiapan** • Observasi • Kajian Pustaka • Pengajuan Tema • Pengajuan Pembimbing																								
2	**Administrasi** • Pengajuan surat pengantar dari prodi ke perusahaan • Surat balasan penelitian dari perusahaan																								
3	**Tahap Pelaksanaan** • Penelitian di perusahaan • Penyusunan dan bimbingan UP • Sidang UP • Revisi UP																								
4	**Tahap Pelaporan** • Penyusunan dan bimbingan skripsi • Pengolahan data • Menyiapkan draf skripsi • Pendaftaran sidang skripsi																								
5	**Sidang Skripsi**																								