

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi ini, arus perdagangan di Indonesia semakin besar. Banyak perusahaan asing yang menawarkan jasa dan produknya ke Indonesia. Barang-barang yang ditawarkannya pun beraneka ragam, seperti bahan kebutuhan pokok, pakaian, furniture dan berbagai produk-produk lainnya. Selain itu jasa-jasa yang ditawarkan oleh perusahaan asing pun juga berbagai macam, seperti ahli-ahli teknisi mesin, konsultan dan penyedia jasa lainnya.

Banyaknya perusahaan-perusahaan asing yang telah masuk ke Indonesia mengungkapkan bahwa persaingan bebas sudah terjadi di Indonesia. Jika tidak ada keseimbangan perdagangan antara produk lokal dan asing maka akan menyebabkan usaha-usaha produk lokal menurun, begitu pula yang terjadi jika jasa penduduk asing lebih dipakai dibanding jasa orang Indonesia. Dengan adanya hal tersebut akan menyebabkan turunnya kebutuhan sumber daya manusia di Indonesia yang dapat pula menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia.

Untuk mengelola sumber daya dan perekonomian di Indonesia agar tetap stabil maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai maka diperlukan kinerja yang

maksimal dari para pegawai. Namun sering terdapat masalah yang terjadi pada kinerja yang dimiliki pegawai, karena masih banyak pegawai yang kinerjanya belum maksimal sehingga dapat menghambat tujuan pencapaian tersebut.

Permasalahan yang sering terjadi di Indonesia yaitu bagaimana cara agar kinerja pegawai di perusahaan dapat meningkat. Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai yang kinerjanya rendah. Kinerja dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor, menurut Wirawan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu modal, teknologi, stres, kepemimpinan dan etos kerja.<sup>1</sup> Lijan Poltak Sinambela juga menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja dan gaji.<sup>2</sup>

Salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja adalah teknologi. Perkembangan teknologi pada saat ini semakin baik dan terus berkembang pesat sehingga dapat meringankan tenaga pegawai dalam bekerja. Saat ini sudah banyak perusahaan yang telah menggunakan mesin-mesin berteknologi tinggi untuk meningkatkan produksinya. Tetapi masih saja didapatkan beberapa tempat yang tetap bertahan dengan melakukan pekerjaannya secara manual, seperti pada proses cetak BPKB yang menggunakan sistem manual membutuhkan waktu tiga pekan, dan jika dibandingkan dengan menggunakan sistem komputerisasi hanya butuh waktu

---

<sup>1</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h.7

<sup>2</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h.15

cetak satu hari.<sup>3</sup> Dengan penggunaan sistem manual dapat dilihat bahwa proses penyelesaian suatu pekerjaan akan berlangsung lebih lama sehingga membutuhkan waktu yang lebih banyak dalam proses penyelesaian pekerjaan, hal itu akan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Untuk mendapatkan mesin-mesin berteknologi tinggi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan modal yang cukup untuk membeli mesin-mesin tersebut. Modal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Modal bisa didapatkan dari bantuan pemerintah, pinjaman dari bank dan juga simpanan dari perusahaan. Namun masih terdapat perusahaan yang tidak dapat mengelola modal perusahaannya dengan baik sehingga menghambat perusahaan itu untuk berkembang, seperti yang terjadi pada “175 koperasi yang kondisinya tidak sehat bahkan hampir gulung tikar,” kata Kepala Diskoperindag Kota Sukabumi, Dudi Fathul Jawad kepada Antara, Kamis (7/3). Kondisi seperti itu, tambahnya, disebabkan manajemen keuangan dan modal yang tidak kuat sehingga koperasi tersebut kesulitan mengembangkan usahanya.<sup>4</sup> Apabila manajemen keuangan tidak diperbaiki dan juga modal tidak dikelola dengan baik, maka akan membuat suatu usaha sulit untuk berkembang, sehingga dengan modal yang kurang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai.

Selain mengelola modal dalam meningkatkan kinerja, faktor lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah gaji. Gaji adalah balas jasa dalam

---

<sup>3</sup>(<http://www.merdeka.com/teknosistemkomputerisasiuntukcetakbpkb.html>) diakses tanggal 15 September 2013

<sup>4</sup>(<http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/mikro/13/03/07/mja3uy-49-persen-koperasi-di-sukabumi-tidak-sehat>) diakses tanggal 15 September 2013

bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>5</sup> Pegawai sangat bergantung pada gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun keterlambatan pembayaran gaji pegawai masih sering ditemui, seperti yang terjadi di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemakaman Kota Tangerang Selatan, salah seorang pegawai kebersihan memberikan informasi bahwa “tak hanya ia saja yang telat memperoleh gaji, rekan-rekannya sesama petugas kebersihan di Tangsel juga bernasib serupa.”<sup>6</sup> Apabila masalah keterlambatan gaji tidak terselesaikan maka akan berdampak pada rendahnya kinerja pada pegawai.

Selain itu gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja. Seperti yang terjadi di Jakarta pada Menteri Pertanian Suswono yang belakangan buah karyanya dihujat para ibu rumah tangga, karena dari mulai harga daging sapi yang mencekik sampai kini menu rakyat kecil tahu dan tempe pun menyusahkan.<sup>7</sup> Akan adanya berita tersebut menerangkan bahwa gaya kepemimpinan menteri pertanian kurang baik. Hal tersebut dikarenakan menteri pertanian tidak dapat membuat kestabilan harga, bahkan menimbulkan kenaikan harga-harga bahan pangan. Dari berita tersebut menerangkan bahwa gaya kepemimpinan menteri pertanian tidak mampu membuat tatanan bawahannya dapat mengatur dan mengelola kebutuhan-kebutuhan pangan masyarakat. Dengan adanya hal tersebut akan

---

<sup>5</sup> Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2009), h.246

<sup>6</sup> (<http://www.republika.co.id/berita/nasional/jabodetabek-nasional/13/02/13/mi513j-kasihangaji-petugas-kebersihan-tangsel-telat>) diakses tanggal 15 September 2013

<sup>7</sup> (<http://www.LensaIndonesia.com/Krisis/kedelai/bukti/kerja/Menteri/Pertanian/amburadul./keterlaluhan!>) diakses pada tanggal 15 September 2013

mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan maksimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat membuat para pegawainya merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga tidak terdapat kegelisahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sementara ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak memikirkan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya, mereka hanya memikirkan keuntungan bagi perusahaannya saja tanpa memikirkan keamanan dan kenyamanan para pegawainya dalam bekerja. Hal ini seperti yang terjadi pada pabrik utama Apple, Foxconn yang telah menghadapi banyak tuduhan seputar kondisi lingkungan kerja yang tidak manusiawi kepada para pekerjanya di Cina. Foxconn dituduh mempekerjakan buruh berjam-jam tanpa istirahat, penggunaan bahan kimia berbahaya yang menyebabkan masalah kesehatan yang parah dan mengekspos pekerja ke dalam kondisi yang berbahaya.<sup>8</sup> Jika lingkungan kerja tetap dibiarkan tidak aman dan nyaman maka akan membuat pegawai mengalami masalah dalam kesehatan dan jika kesehatan pegawai menurun maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang semakin rendah.

Beban kerja yang berat sering membuat pegawai mengalami stres. Dalam hal ini stres dalam bekerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Stres kerja masih sering ditemukan di beberapa kalangan, seperti pada

---

<sup>8</sup><http://www.republika.co.id/berita/trendtek/gadget/12/02/16/lzhgua-terkumpul-250-ribu-tanda-tangan-protas-kondisi-kerja-pabrik-apple-di-cina>) diakses tanggal 15 September 2013

eksekutif muda keturunan India bernama Manimaren Marimutu. Manimaren melakukan bunuh diri dengan cara melompat dari Hotel Aston Jakarta, lantai 56. Dia melakukan bunuh diri sebab tidak kuat lagi menahan tekanan stres.<sup>9</sup> Jika tingkat stres kerja yang tinggi dibiarkan, maka akan mempengaruhi kondisi psikis pegawai menjadi tidak stabil dan hal itu akan mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja pada pegawai.

Biasanya untuk menghilangkan stres, para pegawai sering menghibur diri dengan mengunjungi tempat-tempat hiburan, berbelanja, berinteraksi melalui situs media sosial, dan juga memainkan aplikasi games dari internet. Dengan menyenangkan diri, para pegawai dapat sejenak menghibur diri mereka dari perasaan jenuh maupun beban pekerjaan yang berat. Namun hal yang sering terjadi yaitu para pegawai sering melakukan penyimpangan perilaku kerja. Penyimpangan perilaku ini tidak sesuai dengan etos kerja.

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Etos kerja sangat diperlukan dari dalam diri pegawai agar pegawai tersebut bisa menjaga sikap dan perilakunya dalam menjalankan pekerjaannya. Jika sikap dan perilaku yang ada dalam diri pegawai itu baik, maka akan membuat pegawai tersebut melakukan hal-hal positif dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki etos kerja tersebut tidak akan melakukan hal-hal yang menyimpang dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan etos kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

---

<sup>9</sup> Abdurrahman Nusantari, *Life is beautiful hidup tanpa tekanan stres* (Jakarta: Pena Pundi Aksara, 2009), h.7

Pada saat ini masih sering ditemukan perilaku-perilaku menyimpang pada pegawai khususnya pada pegawai negeri. Thony Charles, Koordinator LP3IB, mengatakan, pihaknya menemukan banyak pegawai negeri sipil yang tak memiliki etos kerja yang baik seperti “sering kumpul-kumpul di kantin belakang dinas, baca koran, main *game online* dan internet, *ngobrol ngalor ngidul* yang enggak perlu,” ujarnya.<sup>10</sup>

Rendahnya etos kerja yang dimiliki pegawai juga sering ditemukan pada pegawai-pegawai pemerintah, salah satunya yaitu pada pegawai yang bekerja di Kementerian Pertanian Jakarta Selatan. Fasilitas-fasilitas yang tersedia sering disalahgunakan oleh pegawai. Penyalahgunaan fasilitas merupakan salah satu penyimpangan perilaku yang dimiliki pegawai, penyimpangan perilaku tersebut tidak sesuai dengan etos kerja yang harus dimiliki bagi setiap pegawai. Seharusnya fasilitas yang tersedia dapat dimanfaatkan untuk menunjang peningkatan kinerja, namun sebaliknya pegawai menyalahgunakan fasilitas yang justru membuat kinerja di Kementerian Pertanian semakin menurun. Oleh sebab itu, peneliti merasa perlu diadakan penelitian mengenai hal-hal yang menyebabkan rendahnya kinerja pada pegawai.

---

<sup>10</sup>(<http://www.kompas.com/etos/kerja/Buruh/Kecam/PNS/Disnaker/yang/Main/Game/Online/Saat/Kerja>) diakses pada tanggal 15 September 2013

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain;

1. Teknologi yang belum maju
2. Kurangnya modal
3. Keterlambatan gaji pekerja
4. Gaya kepemimpinan yang kurang baik
5. Lingkungan kerja yang tidak nyaman
6. Stres kerja yang dialami pegawai
7. Rendahnya etos kerja yang dimiliki pegawai

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ternyata masalah mengenai rendahnya kinerja pegawai memiliki penyebab yang cukup banyak. Berhubung keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dari segi dana dan waktu, maka penelitian dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara etos kerja dengan kinerja pegawai”.

## **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara etos kerja dengan kinerja pegawai?”.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan rendahnya kinerja pada pegawai, khususnya yang berkaitan dengan masalah etos kerja.
2. Bagi Fakultas Ekonomi UNJ, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa, dosen dan karyawan untuk mengetahui perlunya etos kerja untuk meningkatkan kinerja pada pegawai.
3. Bagi tempat penelitian, sebagai bahan masukan dalam mengambil kebijakan untuk mencegah terjadinya perilaku-perilaku menyimpang pada pegawai dan untuk meningkatkan kinerja pegawai.