

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Saat ini persaingan sumber daya manusia berkembang sangat pesat, hal ini menyebabkan mereka harus bersaing dengan ketat, begitu pula dengan dunia usaha, dunia usaha harus mampu bersaing dengan dunia usaha lainnya agar mampu menghasilkan keuntungan yang baik. Untuk dapat menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan diperlukan kinerja pegawai yaitu sumber daya manusia yang baik. Setiap perusahaan sering kali perlu melakukan pekerjaan dan sumber daya manusia dengan sangat efisien, hal ini tentunya untuk meningkatkan output dan mempertahankan operasional bisnis dalam jangka pendek dan panjang. Perusahaan yang selalu melihat jangka pendek dan jangka panjang adalah perusahaan yang mempunyai pandangan yang berkelanjutan untuk terus maju. Perusahaan yang memiliki keinginan untuk terus berkembang ditunjukkan dengan sumber daya manusia, karena manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga.

Etos kerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan kerja dan menciptakan sumber daya manusia yang baik. Ada hubungan antara etos kerja dengan semangat kerja, maka menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut (Santoso, 2012) Etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter. Sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri orang tersebut. Kalau diperkecil lagi dalam ruang lingkup pekerjaan, etos ini sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap, kepribadian dalam menjalankan pekerjaan. Etos kerja

terbaik dan mulia berbasis nurani dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani. Sedangkan Menurut (D. J. Priansa, 2018) Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Proses mengatur, mengelola, dan memelihara sumber daya manusia dalam manajemen organisasi perlu mendapatkan perhatian serius untuk menjadikan suatu sistem manajerial yang kokoh dalam perubahan yang selalu berkembang, baik dalam sisi internal maupun sisi eksternal. Sumber daya dalam hal ini dimaksudkan kepada para pegawai atau karyawan yang bekerja dan memiliki tanggung jawab pada sebuah lembaga, organisasi atau perusahaan. Adanya kemampuan yang dikuasai dan dimiliki oleh pegawai, maka terciptanya pekerjaan yang selaras dengan kompetensi pegawai dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan sangat berpengaruh pada perkembangan maupun tujuan perusahaan tersebut. Sebaliknya jika seorang pegawai mempunyai etos kerja yang buruk maka akan berdampak pada banyak aspek diantaranya masalah ekonomi, sosial dan budaya. Oleh karena itu, kenaikan gaji harus dikelola dengan baik untuk

mencapai semangat kerja yang tinggi. Begitu pula etos kerja pegawai yang sangat perlu ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan etos kerja diperlukan kemampuan komunikasi personal. Keterampilan interpersonal berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain dan mencakup lingkungan kerja. Keterampilan tersebut meliputi kebiasaan dan sikap. Pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik tentu akan berkomitmen untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai komitmen untuk terus bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya akan mengembangkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2011: 15). Dengan demikian kualitas karyawan yang baik mewujudkan etos karyawan yang tinggi pula.

Nilai – nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas penting setiap individu. Nilai-nilai pekerjaankaryawan harus sesuai atau membantu pemenuhan. Kebutuhan-kebutuhandasar. Nilai-nilai pekerjaan karyawan berlandaskan kepuasan kerja yang berkaitan langsung dengan produktivitas. Produktivitas karyawan merupakan suatu kaitan antara *output* yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering

digunakan untuk menentukan efektivitas suatu perusahaan adalah produktivitas kerja.

Toko atau juga sering disebut sebagai Retail & Commercial Space merupakan sebuah tempat menjual barang-barang tertentu guna mencapai nilai komersial. Toko adalah kedai berupa bangunan permanen tempat menjual barang-barang. Sedangkan elektronik adalah alat yang dibuat berdasarkan prinsip elektronika hal atau benda yang menggunakan alat-alat yang dibentuk atau bekerja atas dasar elektronika. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa toko elektronik adalah sebuah tempat menjual barang-barang atau benda yang dibuat dan bekerja atas dasar prinsip elektronika. Barang-barang tersebut bisa berupa televisi, kulkas, kompor, AC, mesin cuci, dan lain sebagainya. Toko elektronik Elsinta merupakan toko modern yang berasal dari kota Tasikmalaya. Toko elektronik Elsinta berdiri pada tahun 2013 dan pada saat ini memiliki jumlah karyawan kurang lebih 20 karyawan yang bekerja. Dilihat banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki swalayan Elsinta ini diperlukan swalayan tersebut menganalisis manajemen sumber daya manusia yang dimiliki atau yang diterapkan.

Berdasarkan observasi awal peneliti ditemukan permasalahan pada toko Elsinta yang meliputi produktivitas karyawan. Permasalahan yang ditemukan diantaranya:

1. Semangat Kerja

Karyawan toko Elsinta memiliki tingkat semangat yang kurang sehingga berpengaruh pada pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Contohnya, penjelasan produk ke konsumen kurang jelas

sehingga konsumen kurang paham terhadap produk yang mereka inginkan.

2. Mutu

Hasil pekerjaan karyawan toko elektronik Elsinta seperti masih adanya kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Permasalahan yang ada adalah pengambilan barang digudang terkadang tidak sesuai dengan yang diinginkan konsumen. Contohnya, seharusnya mengambil mesin cuci Polytron tetapi diambil dengan merek Sharp ataupun LG.

Berdasarkan indikator-indikator diatas toko elektronik Elsinta harus memperhatikan pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Indikator diatas disebabkan oleh yang diantaranya:

1. Kurangnya Rasa Tanggung Jawab

Kurangnya rasa tanggung jawab akan pekerjaannya ini berakibat pada layanan konsumen dimana dalam memberikan penjelasan pada produk kurang jelas. Hal tersebut diakibatkan oleh karyawan merasa bahwa itu merupakan bukan tanggung jawab mereka.

2. Tekun dan Serius

Karyawan toko elektronik elsinta memiliki tingkat ketekunan dan serius yang masih rendah. Akibat hal tersebut berakibat pada pelayanan yang diberikan kepada konsumen.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahanyang ada maka penelitintertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos**

Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Toko Elektronik Elsinta Tasikmalaya”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Gambaran umum penelitian toko elektronik Elsinta?
2. Bagaimana kondisi etos kerja dan kondisi produktivitas kerja pada toko elektronik Elsinta?
3. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap produktivitas pegawai pada toko elektronik Elsinta ?
4. Hambatan - hambatan apa yang dihadapi dalam pengaruh produktivitas pegawai dan upaya untuk mengatasi hambatan pada toko elektronik Elsinta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran umum penelitian toko elektronik Elsinta ?
2. Untuk mengetahui bagaimana kondisi etos kerja dan kondisi produktivitas kerja pegawai pada toko elektronik Elsinta?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap produktivitas pegawai pada toko elektronik Elsinta Tasikmalaya ?
4. Untuk mengetahui hambatan - hambatan apa yang dihadapi dalam pengaruh produktivitas pegawai dan upaya untuk mengatasi hambatan pada toko elektronik Elsinta?

1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi peneliti, dapat menjadi bahan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan etos kerja dan produktivitas kerja pegawai.

- b. Bagi pihak toko elektronik, dapat menjadi salah satu bahan bagi pihak manajemen untuk pedoman tolak ukur dalam etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti yang mengambil topik dan permasalahan tentang pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.5 Lokasi Dan Lamanya Penelitian

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian yang dimana kegiatan penelitian dilakukan yang berlokasi di Jl. Karangnunggal No.160, Janggala, Kec. Sukaraja, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46183. Waktu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data, mengolah data sampai pelaporan data diperkirakan selama 6 (enam) bulan terhitung sejak bulan Januari 2024 sampai bulan Juni 2024.

Tabel 1.1 Jadwal Penelitian

NO	KETERANGAN	Tahun 2024																									
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
TAHAP PEMBUATAN PROPOSAL																											
1	Penjajakan	■																									
2	Studi Kepustakaan		■																								
3	Pengajuan Judul			■																							
4	Penyusunan Usulan Penelitian				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	Seminar Usulan Penelitian												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Revisi Usulan Penelitian																										
TAHAP PENELITIAN																											
1	Pengumpulan Data																										
	a. Wawancara																										
	b. Observasi																										
	c. Dokumentasi																										
2	Pengolahan Data																										
3	Analisis Data																										
TAHAP PENYUSUNAN LAPORAN AKHIR																											
1	Pembuatan dan Pembimbingan																										
2	Perbaikan Laporan																										
3	Sidang Skripsi																										
4	Revisi Sidang Skripsi																										

Diolah Oleh Peneliti Tahun 2024