

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai bagian dari sistem ekonomi mikro, PT. KEWALRAM INDONESIA sebagai salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang tekstil diharapkan memiliki kemampuan mengantisipasi persaingan di era globalisasi ini. PT. KEWALRAM INDONESIA merupakan perusahaan yang berdiri pada tanggal 25 Oktober 1971 di lokasi Jl. Raya Rancekek Km.25, Kel. Sukadana, Kec Cimanggung, Kab Sumedang provinsi Jawa Barat (profil PT.Kewalram). Kemudian dalam pengembangan usahanya dan untuk meningkatkan pelayanan serta permintaan kebutuhan pasar oleh Buyer (pembeli), maka pada tahun 1978 PT. KEWALRAM INDONESIA memperluas bidang usahanya dengan membangun dua unit produksi baru yaitu *Embroidery* (bordir) dan *Dye House* (pencelupan). Perusahaan yang bergerak di bidang tekstil (Pemintalan, pencelupan, dan Bordir) ini merupakan perusahaan yang pangsa pasarnya berasal dari luar negeri. Kain-kain hasil produksi Departemen *Embroidery* (Bordir) di ekspor ke negara-negara di seluruh dunia seperti Singapura, Argentina, Australia, Inggris dan banyak negara lainnya (profil PT. KEWALRAM INDONESIA). Dengan demikian SDM di PT. KEWALRAM INDONESIA harus memiliki keunggulan kompetitif yang berkesinambungan (*sustainable competitive advantage*) untuk

bersaing di era globalisasi ini, karena mayoritas hasil produksinya di ekspor keluar negeri. Dalam suasana bisnis seperti ini, PT. KEWALRAM INDONESIA harus menempatkan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh para pimpinan puncak perusahaan, maupun manajer lini. Hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha harus berdasarkan hubungan industrial pancasila. Hubungan industrial pancasila ialah tatanan hubungan kerja yang merupakan perwujudan sila-sila Pancasila dan UUD 1945 (Kesepakatan Kerja Bersama PT. Kewalram Indonesia). Faktor kualitas sumber daya baik yang baik tentunya harus menjadi modal utama dari setiap perusahaan untuk terus bertahan di tengah krisis global ini. Diperlukan suatu sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan bisa dicapai jika karyawan tersebut memiliki *skill* dan perilaku kerja yang baik, untuk masalah *skill* pihak perusahaan tidak bisa berbuat banyak karena tenaga kerja yang akan pihak perusahaan rekrut merupakan output dari pendidikan bangsa indonesia yang dianggap kurang berkualitas. Dalam laporan Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) untuk bidang pendidikan, *United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO), yang dirilis pada Senin (1/3/2011) menunjukkan penmurunan indeks pendidikan, *Education Development Index (EDI)*. Laporan ini mengungkapkan bahwa dari sebanyak 127 negara, maka EDI Indonesia menempati peringkat 69, sementara sesama negara asia tenggara lainnya, Malaysia berada di urutan 65 dan Brunei di urutan 34 ([www.kompas.com](http://www.kompas.com)). Oleh karena itu faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan harus terus ditingkatkan kualitasnya.

Faktor-faktor seperti motivasi, etos kerja, maupun disiplin kerja bisa setidaknya menutupi faktor *skill* atau kemampuan seorang karyawan. Salah Variable yang harus dimiliki oleh setiap pekerja ialah etos kerja. Pengertian etos kerja menurut (Cliford Geertz, 2000 : 9 ) yaitu: “merupakan refleksi dari sikap hidup yang mendasar yang bersumber dari nilai-nilai tersebut yang diwujudkan dalam bentuk kegairahan kerja”.

Etos kerja memang perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar, karena seorang pekerja yang memiliki etos kerja yang tinggi akan mempunyai tanda-tanda sebagai berikut :

- a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c) Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus saran yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah. (Pandji Anoraga dan Sri Suryanti (1995)

Tanda-tanda diatas tentunya penting bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan mulai timbul etos kerja pekerja mulai turun dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini akan mengganggu kinerja perusahaan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini yang sedang terjadi di PT. KEWALRAM INDONESIA khususnya pada pekerja departemen *Embroidery* (bordir). Penurunan etos kerja ini diindikasikan dengan turun/rendahnya semangat dan kegairahan kerja Nitisemito (1996:97), lebih spesifiknya ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi pada Departemen *Embroidery (bordir)* (pemintalan kapas) bagian Gudang PT. KEWALRAM INDONESIA. Tingkat absensi PT.

KEWALRAM INDONESIA Departemen *Embroidery (bordir)* ditunjukkan pada tabel 1.1 dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Presentase Ketidakhadiran Karyawan**  
**Bulan September 2011 s/d Januari 2012**  
**Divisi Sekretariat Perusahaan & Sumber Daya Manusia**

<b>Ketidakhadiran</b>	<b>September 2011</b>	<b>Oktober 2011</b>	<b>November 2011</b>	<b>Desember 2011</b>	<b>Januari 2012</b>	<b>Rata-rata</b>
ALS	5.52 %	2.98 %	5.31 %	1.84 %	2.28 %	3,59%
SCD	3.55 %	4.88 %	4.92 %	3.12 %	4.26 %	4,15%
ID	0.18 %	0.13 %	1.04 %	0.08 %	0.00 %	0,29%
AL	5.83 %	7.80 %	4.98 %	9.15 %	6.07 %	6,77%
ML	2.75 %	12.11 %	10.86 %	7.20 %	5.33 %	7,65%
LL	0.69 %	2.80 %	2.51 %	4.38 %	2.84 %	2,64%

*Sumber: Divisi Sekper & SDM PT. Kewalram Indonesia*

Keterangan :

A = Alpa (Mangkir)

L = Leave (Izin Tertulis)

S = Sakit (Tidak Masuk kerja, mengirim surat tapi bukan surat keterangan sakitdari Dokter)

SCD = Surat Cuti Dokter

Id = Cuti Darurat (Tidak Masuk Kerja Seizin Perusahaan)

AL = Annual Leave (Cuti Tahunan)

ML = Marital Leave (Cuti Hamil)

LL = Long Leave (Cuti Panjang)

Menurut Bapak Suratman (Wakil Personalia PT. Kewalram Indonesia) Pesentase Absensi Dari Departemen Ini Merupakan Yang Paling Tinggi Dari Seluruh Departemen Yang Ada Di PT. Kewalram Indonesia. Selain itu jumlah kerugian yang dialami oleh perusahaan cukup besar sehubungan dengan masalah

absensi ini. Selain itu jenis absensi yang paling tinggi di departemen Embroidery ini ialah ketidakhadiran karyawan yang diakibatkan oleh Alfa (Mangkir), Leave (Izin Tertulis) Sakit (Tidak Masuk kerja, mengirim surat tapi bukan surat keterangan sakit dari Dokter). Ketiga alasan ketidakhadiran tersebut jelas merupakan jenis absensi yang paling menunjukkan rendahnya etos kerja di Departemen Embroidery dibandingkan alasan-alasan ketidakhadiran lainnya. Peningkatan tingkat absensi ini juga dikatakan oleh Bapak Suratman, Psi (Wakil Personalia PT. KEWALRAM INDONESIA) yang melihat adanya peningkatan yang signifikan pada tingkat absensi beberapa bulan terakhir. Beliau juga mengungkapkan bahwa ada indikasi peningkatan tingkat turnover di PT. Kewalram Indonesia di beberapa bulan ini. Indikasi penurunan etos kerja pekerja PT. KEWALRAM INDONESIA ini juga bisa dilihat dari *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) yang tinggi. Hal ini ditunjukkan pada tabel 1.2 di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Data tingkat turnover Departemen Embroidery**  
**Bulan September 2011 s/d Januari 2012**  
**Divisi Sekretariat Perusahaan & Sumber Daya Manusia**

Jabatan	September 2011		Oktober 2011		Nopember 2011		Desember 2011		Januari 2012		Jumlah	
	org	%	org	%	org	%	org	%	org	%	org	%
Staff	-	-	12	1.81	-	-	-	-	-	-	12	1.81
Worker	5	0.81	9	1.39	-	-	5	0.74	2	0.37	21	3,31
Jumlah	5	0.81	21	3.2			5	0.74	2	0.37	33	5,12

Sumber: Divisi Sekper & SDM PT. Kewalram Indonesia

Keterangan :

Jumlah Departemen *Embroidery* 645 yang terdiri dari 266 karyawan tetap dan 379 karyawan berstatus kontrak.

Total pekerja baik staff maupun worker yang keluar dari PT. Kewalram Indonesia dalam periode Januari September 2011 sampai Januari 2012 ialah 33 orang, jumlah yang cukup mengkhawatirkan mengingat jumlah pekerja yang masuk ke PT. Kewalram Indonesia dalam kurun waktu yang sama ialah hanya berjumlah 3 orang (data *turnover* Departemen *Embroidery*). Hal ini tentunya harus menjadi perhatian direksi PT. Kewalram Indonesia mengingat tingginya tingkat turnover ini dapat mengganggu kinerja departemen *embroidery* dan PT. Kewalram Indonesia secara keseluruhan. Dari data tingkat *turnover* tersebut bisa kita lihat bahwa jumlah pekerja yang keluar dari perusahaan mayoritas merupakan karyawan biasa yaitu berjumlah 21 orang. Tingkat *turnover* ini disinyalir banyak

terjadi pada karyawan dengan status kontrak. Jumlah karyawan kontrak di Departemen *Embroidery* berjumlah cukup banyak yaitu 379 orang (Data Jumlah Karyawan PT.Kewalram).

Sebenarnya untuk memelihara suasana yang seimbang dan selaras didalam Perusahaan, telah dibentuk Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang merupakan sarana Hubungan Industrial yang memuat hak dan kewajiban baik untuk pengusaha maupun bagi pekerja. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) adalah perjanjian yang dibuat oleh Pihak Pengusaha PT. KEWALRAM INDONESIA bersama Serikat Pekerja/Buruh PT. KEWALRAM INDONESIA sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No.13 tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. KEP.48/MEN/2004 tentang pelaksanaan dan tata cara pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama, yang merupakan ketentuan Tata Tertib, petunjuk, pedoman pelaksanaan hak dan kewajiban Pengusaha maupun para Pekerja PT. KEWALRAM dalam melaksanakan tugas sehari-hari di dalam Perusahaan. Untuk permasalahan absensi diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama Bab V yang membahas tentang Pembebasan dari Kewajiban Untuk Bekerja. Dalam Bab V ini diatur tentang beberapa hal yang berhubungan dengan absensi diantaranya :

- a. Pasal 17 tentang Istirahat Mingguan.
- b. Pasal 18 tentang Cuti Tahunan.
- c. Pasal 19 tentang Cuti Hamil/Melahirkan.
- d. Pasal 20 tentang Cuti Haid
- e. Pasal 21 tentang Hari-Hari Libur Resmi
- f. Pasal 22 tentang ijin tidak masuk kerja/ meninggalkan pekerjaan
- g. Pasal 23 tentang istirahat atas nasehat dokter.
- h. Pasal 24 tentang penundaan sementara karena putusnya aliran listrik.
- i. Pasal 25 tentang uang tunggu.

Absensi juga dibahas dalam Bab VII tentang Perawatan dan pengobatan, dalam pasal 33 diatur tentang upah pekerja atau buruh selama sakit.

Sedangkan tentang masalah *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) diatur dalam Bab XIII tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pasal 68 tentang Pemutusan Hubungan Kerja atas Kehendak Sendiri dan pada Bab III pasal 11 tentang penerimaan tenaga kerja.

Masalah absensi yang paling dominan ialah yang berhubungan dengan pasal 18 tentang Cuti Tahunan karena jumlah pekerja yang berhalangan hadir pada alasan tersebut merupakan yang paling besar diikuti oleh alasan tidak masuk kerja karena sakit (data absensi pekerja Gedung Benang (*Embroidery (bordir)* bulan Nopember 2011). Penurunan etos kerja dalam hal ini peningkatan absensi akan secara langsung terhadap kinerja suatu departemen karena berhubungan langsung dengan analisis beban kerja (*work load analysys*) yang sudah diperhitungkan oleh perusahaan guna menentukan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Masalah utama yang disinyalir menjadi penyebab utama dari menurunnya etos kerja para karyawan Departemen *Embroidery (bordir)* PT. Kewalram Indonesia ialah tingginya tingkat Ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Hal yang sama juga sedang dirasakan oleh para pekerja atau buruh industri di seluruh Indonesia. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1989) sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (dalam Suwandi dan Indriartoro, 1999 : hal 3-4 ). Penyebab tingginya ketidakamanan



kerja (*job insecurity*) yang paling dominan dirasakan oleh para pekerja ialah ancaman akan kehilangan pekerjaannya. Hal ini terutama dialami oleh para karyawan yang bekerja dibawah sistem kontrak kerja. Sistem seperti ini yang sangat membatasi hak-hak seorang pekerja. Sistem yang sudah muncul sejak era industrialisasi dan mulai marak dipergunakan perusahaan-perusahaan di Indonesia pada tahun 1998 pasca terjadinya krisis moneter sangat meresahkan para karyawan di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan sistem kontrak kerja selain mengurangi hak-hak mereka selaku seorang pekerja juga sistem kontrak kerja ini menimbulkan ketidakpastian tentang kelangsungan kerja mereka. Sistem kontrak kerja mulai dipergunakan di PT. KEWALRAM INDONESIA pada sekitar tahun 2000 (hasil wawancara dengan Bapak Suratman, Psi (Wakil Personalia PT. Kewalram Indonesia) dan sekarang hampir semua karyawan yang direkrut diberi status sebagai karyawan kontrak bukan karyawan tetap, hal ini tentu meresahkan para karyawan. Kualitas kontra dengan kuantitas itulah kondisi SDM di Indonesia, jumlah tenaga kerja yang berlebih di Indonesia, membuat beberapa perusahaan merasa memiliki posisi tawar yang cukup tinggi. Sistem kontrak kerja sangat menekan karyawan untuk terus memiliki kinerja yang tinggi dan menganggap manusia atau karyawan sebagai alat produksi layaknya mesin. Perusahaan yang menerapkan sistem ini, kurang menganggap penting akan arti pengembangan SDM, kepuasan kerja atau kualitas kerja, karena pasar tenaga kerja yang ada memungkinkan bagi mereka untuk mengganti keberadaan karyawan yang merasa tidak sesuai dengan kepentingan mereka dengan karyawan baru. Perusahaan semacam ini umumnya memiliki karyawan akan terus memiliki motivasi bekerja

yang tinggi karena mereka memang tidak memiliki pilihan lain untuk memenuhi *need* (kebutuhan dasar) mereka sehingga kinerja mereka akan tetap tinggi. Pemikiran yang demikian merupakan pemikiran yang keliru dan sama sekali tidak benar. Jika hal ini terjadi artinya perusahaan meletakkan bom waktu sebab ketidakpuasan karyawan akan memicu reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan perusahaan itu sendiri. Reaksi negatif yang muncul misalnya karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, etos kerja menurun, kinerja yang menurun, angka turnover yang tinggi, dan dampak negatif-negatif lainnya. Tingginya tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang diakibatkan oleh sistem kontrak kerja sangat mempengaruhi etos kerja karyawan karena pada sistem kontrak kerja mayoritas karyawan menganggap suatu pekerjaan adalah suatu beban atau kewajiban yang harus mereka lakukan untuk mencapai target produksi agar terhindar dari pemecatan. Pekerjaan bukan dianggap sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia apalagi sebagai salah satu ibadah, kedua hal tersebut ialah merupakan ciri-ciri karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi. Selain diakibatkan sistem kontrak kerja penyebab tingginya ketidakamanan kerja (*job insecurity*) di kalangan pekerja ialah semakin tidak menentunya kondisi dunia usaha yang diakibatkan oleh krisis ekonomi global. Peningkatan *job insecurity* sendiri muncul di saat perekonomian dunia mengalami depresi, yakni akhir tahun 70-an dan awal tahun 80-an. Namun perbaikan ekonomi ternyata tidak menurunkan tingkat *job insecurity* ditengah para pekerja, namun makin meluas dari semula yang hanya terjadi pada karyawan *blue collar* kini juga dialami oleh karyawan *white collar*. Adanya berbagai perubahan yang terjadi dalam

perusahaan bisa mengakibatkan adanya perasaan terancam, gelisah, dan tidak aman pada karyawan, hal ini diakibatkan oleh potensi perubahan yang mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan kerja serta ketidakjelasan balas jasa yang diterimanya dari perusahaan. Munculnya berbagai peraturan dan Undang-Undang Sistem Ketenagakerjaan termasuk SKB 4 Menteri (Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Erman Suparno, Menteri Perindustrian Fahmi Idris, Menteri Dalam Negeri Mardiyanto dan Menteri Perdagangan Mari Elka Pangestu, yang dianggap merugikan karyawan terutama isi pasal 3 mengenai sistem pengupahan yang tidak boleh melebihi pertumbuhan ekonomi nasional ([www.detikfinance.com](http://www.detikfinance.com)), juga semakin meningkatkan persaaan khawatir karyawan tentang masa depannya. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Abegglen dalam jurnalnya yang berjudul “*Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment*” yang dikutip oleh Luvy Kurniasari (2005:55) menyebutkan bahwa:

“komitmen tenaga kerja di Jepang yang terkenal tinggi, berasal dari adanya perasaan *job security* yang sangat kuat. Hal ini dikarenakan pengaturan kerja di Jepang yang memberi kesempatan karyawan untuk menjadi karyawan tetap (bukan kontrak) serta senioritas yang sangat dihargai”.

Faktor lain yang dapat menentukan tinggi rendahnya etos kerja seorang pekerja ialah faktor individual dari karyawan tersebut. Faktor Individual yang disinyalir dapat mempengaruhi etos kerja seorang karyawan ialah tingkat kompetensi karyawan tersebut. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam

pekerjaannya (Boulter, Dalziel dan Hill, 1996). Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Menurut Boulter et.al (1996) level kompetensi seorang individu dapat dibedakan: *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait* dan *Motive*. Tingkat kompetensi sumber daya manusia di Indonesia termasuk Karyawan PT. Kewalram Indonesia sangat memprihatinkan keadaannya hal ini ditunjukkan oleh Rata-rata karyawan PT. Kewalram Indonesia terutama di Departemen Embroidery ialah lulusan SMA, sisanya merupakan lulusan STM, dan SMP. Karyawan yang merupakan lulusan SMA kurang memiliki kemampuan teknis maupun non-teknis yang harus dimiliki untuk memasuki dunia kerja. Hal ini selain diakibatkan oleh buruknya kualitas pendidikan Indonesia juga diakibatkan oleh kurikulum SMA yang memang bukan diorientasikan untuk dunia kerja. Kompetensi sumber daya manusia sangat mempengaruhi etos kerja seorang pekerja. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif. Positif atau negatifnya penilaian seorang karyawan terhadap kerjanya sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang ia miliki (*Skill, Knowledge, Self-concept, Self*

*Image, Trait* dan *Motive*). Terutama jenis kompetensi *self-concept, self image*, dan *motive* seseorang dalam bekerja sangat mempengaruhi etos kerja dalam hal ini sikap kerja pekerja yang bersangkutan Azwar (1995).

Dari berbagai penuturan diatas ternyata terdapat keterkaitan antara dua variabel yaitu ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kompetensi sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kondisi seorang pekerja termasuk etos kerjanya. tingginya tingkat turnover di PT. KEWALRAM INDONESIA yang merupakan salah satu indikasi rendahnya etos kerja karyawan PT. KEWALRAM INDONESIA sebenarnya bukan diakibatkan oleh faktor-faktor kondisi lingkungan kerja yang cukup memadai (ruangan pabrik memakai AC) serta tingkat keselamatan pegawai yang cukup diperhatikan, nampaknya faktor uang dan keselamatan kerja bukan faktor utama penyebab tingginya angka *turnover*. Jika masalah uang dan keselamatan kerja bukan merupakan penyebab utama terjadinya *turnover*, maka bisa dipastikan ada faktor lain yang mempengaruhi karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian tentang kompetensi sumber daya manusia dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dibahas di awal, maka diasumsikan kedua faktor tersebut memegang peranan terhadap tinggi rendahnya etos kerja seorang karyawan. Selain itu dari uraian di atas menunjukkan etos kerja sangat penting dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi di departemen Embroidery (bordir) PT. KEWALRAM INDONESIA. Jadi apabila penurunan etos kerja ini tidak segera diantisipasi oleh manajemen, dikhawatirkan akan terjadi penurunan kinerja pekerja PT. KEWALRAM INDONESIA yang akan mengancam pencapaian

tujuan perusahaan. Selain itu penurunan ini juga berpotensi diikuti oleh departemen lain yang akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Pencapaian tujuan suatu organisasi sebuah perusahaan tidak lepas dari kinerja berbagai faktor produksi yang dimiliki termasuk sumber daya manusianya. Akan tetapi dalam kenyataan di lapangan terdapat perbedaan-perbedaan kinerja antara satu pekerja dengan pekerja lainnya yang berada di tempat yang sama. Walaupun pekerja-pekerja bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah sama. Hal ini bisa disebabkan oleh perbedaan etos kerja dari setiap pekerja.

Pengertian etos kerja sendiri menurut Uswatun Khasanah ialah

“Etos kerja merupakan rajutan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam mengaktualisasikan diri dalam bentuk kerja. Rajutan nilai-nilai tersebut dapat mencakup nilai sosial, agama, budaya serta lingkungan dimana anda selama ini banyak melakukan interaksi hidup “(Uswatun khasanah, 2004 : 9)

Selain itu pengertian etos kerja menurut (Cliford Geertz,2000 : 9 ) yaitu:

“merupakan refleksi dari sikap hidup yang mendasar yang bersumber dari nilai-nilai tersebut yang diwujudkan dalam bentuk kegairahan kerja”.

Pengertian lain mengenai Etos kerja menurut Pandji Anoraga dan Sri Suryanti (1995), adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Merujuk pada Toto Tasmara (2002 :72-144) ciri-ciri etos kerja yang bisa dipakai sebagai indikator untuk mengukur tinggi rendahnya etos kerja seseorang adalah sebagai berikut :

1. Kerja keras,
2. Produktivitas
3. Kedisiplinan
4. Efektivitas dan efisiensi,
5. Rasa bangga terhadap profesi
6. Loyalitas
7. Orientasi pada kesejahteraan
8. Orientasi pada karir
9. Berjiwa pemimpin

Perusahaan harus bisa mengarah para pekerjanya untuk menilai positif setiap jenis pekerjaan yang mereka lakukan, bukan justru menilai negatif dan menganggap bahwa sesuatu pekerjaan ialah suatu hal yang membebani diri, suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan, kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Untuk terus meningkatkan dan menghindari adanya penurunan etos kerja para karyawannya, maka salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan terus memberikan *job security* yang baik, yang bisa memberikan suatu ketetapan pada karyawan sehingga karyawan tidak akan merasa bingung akan kelangsungan pekerjaannya. Dengan adanya kepercayaan terhadap organisasi tersebut, maka karyawan akan lebih memiliki ketenangan dalam bekerja tidak ada bentuk keterpaksaan lagi dalam bekerja. Sebuah pekerjaan tidak dianggap lagi sebagai suatu keterpaksaan atau rutinitas hidup melainkan sebagai bentuk

pengabdian terhadap organisasi yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,

Faktor individual yang juga disinyalir mempengaruhi etos kerja seorang karyawan ialah kompetensi sumber daya manusia yang Menurut Boulter et.al (1996) level kompetensi meliputi *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*.. Kompetensi seorang karyawan akan mempengaruhi penilaiannya terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kompetensi yang ia miliki maka akan semakin positif juga ia memandang pekerjaannya (etos kerjanya tinggi). Begitupun sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin negatif ia akan memandang pekerjaannya (etos kerja rendah).

Seperti yang telah diuraikan dalam latar belakang, ada beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai indikator menurunnya etos kerja, diantaranya adalah tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat turnover.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan pokok, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pekerja Gedung Benang (Embroidery (bordir)) di PT. KEWALRAM INDONESIA?
2. Bagaimana gambaran tingkat Kompetensi SDM pekerja Gedung Benang (Embroidery (bordir)) di PT. KEWALRAM INDONESIA?



3. Bagaimana gambaran tingkat Etos Kerja pekerja Gedung Benang (Embroidery (bordir)) di PT. KEWALRAM INDONESIA?
4. Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap etos kerja pekerja Gedung Benang (*Embroidery* (bordir)) PT. KEWALRAM INDONESIA?
5. Bagaimana pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap etos kerja pekerja Gedung Benang (*Embroidery* (bordir)) PT. KEWALRAM INDONESIA?
6. Bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap etos kerja pekerja Gedung Benang (*Embroidery* (bordir)) PT. KEWALRAM INDONESIA?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan penelitian ini adalah :

1. Memberikan gambaran yang objektif tentang tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) pekerja di Gedung Benang (Embroidery (bordir)) PT. KEWALRAM INDONESIA.
2. Memberikan gambaran yang objektif tentang tingkat Kompetensi SDM pekerja di Gedung Benang (Embroidery (bordir)) PT. KEWALRAM INDONESIA.
3. Memberikan gambaran yang objektif tentang tingkat Etos Kerja pekerja di Gedung Benang (Embroidery (bordir)) PT. KEWALRAM INDONESIA.

4. Mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap Etos kerja pekerja di Departemen *Embroidery* (bordir) PT. KEWALRAM INDONESIA.
5. Mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap etos kerja pekerja di Departemen *Embroidery* (bordir) PT. KEWALRAM INDONESIA.
6. Mengetahui pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kompetensi sumber daya manusia terhadap etos kerja pekerja di Departemen *Embroidery* (bordir) PT. KEWALRAM INDONESIA.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu Sumber Daya Manusia khususnya sejauh mana pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kompetensi sumber daya manusia terhadap etos kerja.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi PT. KEWALRAM INDONESIA dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.
- b. Secara Spesifik dapat memberikan masukan kepada manajemen PT. KEWALRAM INDONESIA sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan etos kerja para karyawannya khususnya pada departemen *Embroidery (bordir)*.
- c. Bahan bacaan bagi mereka yang berminat dalam bidang manajemen Sumber daya Manusia khususnya pada pengaruh Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan kompetensi sumber daya manusia terhadap etos kerja.
- d. Bagi Peneliti dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisa fakta, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk ditarik kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara objektif dan ilmiah di kemudian hari.