

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tahun 2010, disaat perusahaan transportasi semakin menjamur di Indonesia PT. Trinusa Ekasakti mulai menata organisasinya untuk dapat bersaing dengan perusahaan transportasi lain. Diawali dengan penentuan strategi perusahaan yang salah satunya di tempuh dengan membentuk SDM (Sumber Daya Manusia) yang mampu bekerja dalam team yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku pegawai yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pemberitaan dari artikel di (Megapolitan.Kompas.com), sekarang ini kota-kota besar di Indonesia makin ramai padat kendaraan bermotor. Kegiatan manusia makin bermacam-macam serta mereka memerlukan kecepatan mobilitas. Transportasi memanglah adalah hal penting penunjang aktivitas usaha. Usaha transportasi adalah usaha yang memberikan keuntungan. Usaha ini terbagi-bagi menurut type serta segmennya. Menurut macamnya, usaha transportasi terdiri atas transportasi darat, transportasi laut, serta transportasi udara. Kesempatan usaha transportasi yang dibicarakan disini yaitu usaha transportasi darat, dikarenakan permodalan serta manajemen usaha transportasi darat bisa dikembangkan dimulai dari skala kecil.

Diawali struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Trinusa Ekasakti (lihat lampiran). PT Trinusa Ekasakti ini sendiri didirikan pada 6 Oktober 1989 di

Surabaya oleh Bapak Chotib Ihsan yang kemudian menjabat sebagai presiden direktur dari PT. Trinusa Ekasakti. Pada tahun 1995 membuka cabang di Kota Batam. Pada tahun 2005 PT. Trinusa Ekasakti mendirikan cabang lain di Kota Banjarmasin dan Denpasar. Klien yang kerjasama dengan PT. Trinusa Ekasakti pada saat ini adalah PT. Exxonmobil. LTD, PT. Airasia Indonesia, PT. Citilink, PT. Menara Angka Semesta dan PT. Pratita Titian Nusantara. Kendaraan yang dimiliki antara lain adalah 4 unit *Lavatori Service Truck*, 4 unit *Water Service Truck*, 10 unit *Bus Apron Low Deck*, 2 unit *Bus Apron Standard*, 10 unit kendaraan MPV dn 2 unit *Chasis Truck Dyna*.

Karyawan atau sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah aset yang sangat penting dan paling vital, karena SDM mempunyai peranan sebagai penghasil produk barang atau jasa yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Kenyamanan/kepuasan kerja para karyawan sangat berdampak pada tingkat produktivitas. Bekerja pada suatu perusahaan bagi karyawan bukan hanya sekedar mencari nafkah, melainkan sudah terkait dengan harkat dan martabat karyawan sendiri. Mencari nafkah dengan cara bekerja merupakan pencerminan/usaha seorang pekerja untuk tidak bergantung pada orang lain dengan tujuan memenuhi kepuasan individu baik secara fisik maupun kepuasan secara psikologi (Robbins, 2001).

Perusahaan pada saat ini harus memperhatikan hal tersebut, tidak hanya memberikan imbalan secara fisik kepada karyawan tetapi harus memperhatikan imbalan secara non fisik, seperti kepuasan keamanan, sosial, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dalam sebuah perusahaan tersebut untuk

menjadikan dan menimbulkan suatu komitmen pada karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada suatu perusahaan dianggap memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja merupakan komponen *primer* yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Sinamo, 2002). Jadi, jika Indonesia ingin mencapai pembangunan nasional yang baik maka etos kerja manusianya perlu dibenahi.

Berdasarkan wawancara singkat dengan Presiden Direktur PT. Trinusa Ekasakti Surabaya Ibu Chaerani Ajeng Fitria secara umum etos kerja karyawan di PT. Trinusa Ekasakti masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan–keterlambatan lain yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu. Disiplin kerja luntur, berakibat pula pada hal lain, yaitu adanya penyalahgunaan wewenang, penyelewengan uang (korupsi), dan produktivitas dan kinerja (Anoraga, 2001).

Etos kerja juga merupakan semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu (Harsono & Santoso, 2006). Hal ini sesuai dengan pendapat Sukiyanto (2000) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Sinamo (2005), salah satu karakteristik etos kerja adalah bekerja dengan penuh tanggung jawab. Bentuk ini merupakan refleksi dari komitmen

organisasi seorang pekerja terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen karyawan terhadap perusahaan tercermin dalam kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik (Djati & Khusaini, 2003).

Faktor-faktor penentu komitmen karyawan terhadap organisasi, antara lain: kepuasan akan imbalan yang layak, pekerjaan mental yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Keempat faktor ini penting untuk membentuk kualitas kehidupan bekerja yang kondusif bagi karyawan (Alwi, 2001).

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi seorang pekerja, yaitu bagaimana pekerja melihat kesejahteraannya, suasana dan pengalamannya dimana ia bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja sendiri (Tjahyanti, 2013).

Kualitas kehidupan kerja didefinisikan oleh (Arifin, 2012) sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Kualitas kehidupan kerja juga telah dikenal sebagai suatu konstruk yang bersifat multi dimensi. Beberapa konsep dan perbincangan mengenai kualitas kehidupan kerja meliputi keselamatan kerja, sistem penggajian yang baik, upah yang tinggi, kesempatan untuk berkembang, keterlibatan para pekerja, dan peningkatan produktivitas organisasi (Arifin, 2012).

Konsep mengenai kualitas kehidupan kerja menurut (Cole, Robson, McGuire 2005) telah digunakan dalam berbagai cara termasuk pendekatan dalam

hubungan industri, yang merupakan suatu metode kerja yang melibatkan pihak pengambil keputusan dan mengarah pada peningkatan keberhasilan organisasi. (Aryansah & Kusumaputri, 2013) juga menambahkan bahwa kualitas kehidupan bekerja mengacu pada pengaruh situasi kerja keseluruhan terhadap seorang individu sehingga terbentuknya etos kerja pada setiap individu.

Kualitas kehidupan kerja mencoba untuk memperbaiki kualitas kehidupan para pekerja, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusiakan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri pekerja. Dewasa ini banyak perusahaan menganggap manusia hanya sebagai salah satu faktor produksi dan menganggap perkembangan teknologi dalam produktivitas jauh lebih penting dibandingkan dengan unsur manusia yang terdapat di dalamnya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam dunia kerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan yaitu dengan memperhatikan kualitas hidup kerja atau dikenal dengan istilah *Quality Of Work Life* (Tjahyanti, 2013).

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu tingkat dimana anggota dari suatu perusahaan mampu memuaskan kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalamannya dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan tersebut. Peningkatan kualitas kehidupan kerja akan membawa pengaruh yang positif terhadap perusahaan, seperti halnya akan diperoleh adalah meningkatnya kepuasan kerja dan etos kerja dimana karyawan tersebut bekerja, kemudian meningkatnya produktivitas dan meningkatnya efektifitas. Organisasi/perusahaan yang memiliki faktor – faktor kualitas kehidupan kerja yang rendah atau kurang memperhatikan faktor-faktor seperti rendahnya kompensasi, partisipasi karyawan,

kondisi kerja dan desain pekerjaan dapat membuat karyawan tersebut kurang produktif dan akan menyebabkan rendahnya kualitas kehidupan kerja (Cascio, 2006).

Penekanan penerapan QWL di letakkan pada karyawan tingkat rendah yang melakukan tindakan teknis dan operasional, meskipun konsep QWL mencakup seluruh lapisan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pada saat ini kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian (Yusuf, 2010). Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas dirinya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai suatu pernyataan yang positif hasil dari penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya.

Kepuasan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Kepuasan itu sendiri menurut (Robbin & Judge 2001), didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif kepada pekerjaannya, dan sebaliknya jika seorang karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Dalam perusahaan para staf dan tenaga kerja lainnya merasa bahwa pembangunan perusahaan sendiri kurang memberikan semangat dalam bekerja sehingga diduga pula adanya rasa puas yang tidak signifikan atau tidak terlalu

besar adanya. Kepuasan kerja para karyawan itu sendiri dipercaya dapat menumbuhkan motivasi para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Keputusan untuk tetap bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi, dapat menjadi pemicu kepuasan karyawan ketika bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, Etos Kerja, *Quality Of Work Life (QWL)* dan kepuasan kerja merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari sebuah perusahaan. Maka dari itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Etos Kerja karyawan PT. Trinusa Ekasakti“.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan PT. Trinusa Ekasakti?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan PT. Trinusa Ekasakti?
3. Apakah kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Trinusa Ekasakti?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan untuk :

1. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan PT. Trinusa Ekasakti.
2. Mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan PT. Trinusa Ekasakti.
3. Mengetahui apakah kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan PT. Trinusa Ekasakti.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis tentang etos kerja, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan, dan dapat menjadi sumbangan *literature* dan pedoman bagi peneliti berikutnya yang ingin membuat penelitian serupa dengan kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan etos kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan saran kepada perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan menjadi lebih baik dan menambah pemahaman mengenai kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja dan etos kerja. Selain itu manfaat dari penelitian ini dapat berguna bagi sebagai berikut.

1. Manfaat bagi pimpinan PT. Trinusa Ekasakti

Pihak pimpinan PT. Trinusa Ekasakti dapat lebih memperhatikan aspek dari kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan etos kerja para staf dan pekerja. Adanya perhatian khusus dari atasan atau pemimpin, dapat membantu dalam menciptakan produktifitas kerja yang baik dan kinerja yang optimal dari karyawan.

2. Manfaat bagi karyawan PT. Trinusa Ekasakti

Karyawan dapat lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja yang mana penting untuk ditingkatkan sehingga karyawan dapat menciptakan etos kerja yang tinggi pada perusahaan atau organisasi tersebut saat bekerja.