

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan orang-orang yang mempunyai pengaruh yang besar terhadap kemajuan suatu perusahaan sehingga keterampilan, kemampuan dan keahlian sangat dibutuhkan dalam membantu perusahaan terus maju dan berkembang. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, karyawan dapat didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan atau upah dari tempat dimana ia bekerja dan mempunyai hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara seorang pengusaha dengan karyawan.

Dealer Honda X merupakan perusahaan yang melayani penjualan segala jenis produk sepeda motor yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat masa kini dan menyediakan layanan servis motor dengan tenaga mekanik terpercaya. *Dealer Honda X* mempunyai tujuan untuk meningkatkan penjualan produk *Honda* di kawasan Bangkalan. Untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, maka sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, karyawan dapat dikatakan sebagai kunci penentu keberhasilan bagi perusahaan sehingga karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas agar perusahaan dapat maju dan berkembang. Menurut Saleh & Utomo (2018), mengatakan bahwa performa seorang karyawan dalam bekerja sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh etos kerjanya.

Menurut Anoraga (2014), etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Pandangan tersebut merupakan pandangan terhadap etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Ketika pandangan dan sikap dalam melihat sebuah pekerjaan sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi dengan sendirinya. Sebaliknya, jika melihat suatu pekerjaan sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia atau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap suatu pekerjaan, maka etos kerja tersebut dengan sendirinya akan rendah. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang sangat memerlukan etos kerja yang baik agar pekerjaannya yang dilakukan dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal

karena dengan etos kerja baik maka setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan mudah. Namun, mempertahankan etos kerja juga membutuhkan hal-hal yang mampu memberikan dorongan atau motivasi bagi karyawan (Harahap, 2022).

Menurut Toto Tasmara (Jusdijachlan, 2022), menyatakan bahwa motivasi seseorang merupakan suatu pendorong untuk meningkatkan etos kerja karyawan dalam suatu organisasi sehingga motivasi yang begitu tinggi akan mampu menghasilkan etos kerja karyawan yang meningkat. Menurut Trigono (Permata dkk., 2020), mengungkapkan bahwa terciptanya etos kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Etos kerja tinggi juga akan membuat pergaulan antar sesama rekan kerja terasa lebih akrab, disiplin kerja meningkat, pengawasan fungsional dari atasan berkurang, menurunnya tingkat absensi dan seorang karyawan selalu ingin menunjukkan dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Porter (Cahyadi, 2018), menunjukkan bahwa ada beberapa ciri-ciri individu yang mempunyai etos kerja tinggi seperti, tepat waktu, sangat bangga atas apa yang telah dilakukan, mandiri tanpa bergantung dengan orang lain, bertanggung jawab, berinisiatif, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas.

Pengamatan yang dilakukan peneliti pada karyawan *Dealer Honda X*, peneliti menemukan masih adanya karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah. Hal ini dapat ditandai dengan adanya penurunan pada kinerja karyawan tahun 2019, 2020, dan 2021. Hal tersebut dapat dilihat dari data pencapaian target penjualan produk Honda di setiap bulannya. Berikut data yang diperoleh dari *Dealer Honda X* pada tahun 2019, 2020, dan 2021 :

Tabel 1. 1 Pencapaian Target Produk *Honda* Tahun 2019, 2020, dan 2021

Bulan	Tahun 2019			Tahun 2020			Tahun 2021		
	Target	Pencapaian	Keterangan	Target	Pencapaian	Keterangan	Target	Pencapaian	Keterangan
Januari	80	74	Tidak mencapai target	77	70	Tidak mencapai target	77	88	Mencapai target
Februari	70	55	Tidak mencapai target	80	79	Tidak mencapai target	77	73	Tidak mencapai target
Maret	75	89	Mencapai target	80	90	Mencapai target	90	102	Mencapai target
April	77	80	Mencapai target	80	56	Tidak mencapai target	115	127	Mencapai target
Mei	80	102	Mencapai target	70	35	Tidak mencapai target	110	103	Tidak mencapai target
Juni	90	67	Tidak mencapai target	70	48	Tidak mencapai target	90	74	Tidak mencapai target
Juli	77	73	Tidak mencapai target	70	62	Tidak mencapai target	80	79	Tidak mencapai target
Agustus	80	103	Mencapai target	70	67	Tidak mencapai target	115	128	Mencapai target
September	85	82	Tidak mencapai target	75	81	Mencapai target	90	106	Mencapai target
Oktober	88	98	Mencapai target	80	69	Tidak mencapai target	98	101	Mencapai target
November	90	71	Tidak mencapai target	80	91	Mencapai target	115	119	Mencapai target
Desember	80	79	Tidak mencapai target	90	116	Mencapai target	102	131	Mencapai target

Berdasarkan tabel yang telah dipaparkan di atas dapat menunjukkan bahwa di *Dealer Honda X* tidak mencapai target penjualan produk *Honda* pada

2019 selama tujuh bulan, pada 2020 selama delapan bulan, dan pada 2021 selama empat bulan. Hal tersebut menandakan bahwa masih kurang maksimal kinerja karyawannya. Berdasarkan standarisasi *Dealer Honda X*, kinerja karyawan dapat dikatakan telah menurun apabila terjadi penurunan selama empat bulan tidak mencapai target. Berdasarkan fenomena yang terjadi terlihat bahwa penyebab tidak mencapai target karena kurangnya minat, kemauan, inovasi, dan kreativitas dari karyawan untuk mengembangkan diri. Penurunan target tersebut dapat memberi dampak yang buruk terhadap perusahaan, yaitu perusahaan mendapat peringatan atau teguran dari pusat sehingga akan mengalami pengurangan pengiriman stok produk dari pusat yang akan menurunkan profit perusahaan dan karyawan akan dilakukan *training* pengetahuan dan kompetensi dari pusat.

Menurut Saleh & Utomo (2018), etos kerja merupakan semua kebiasaan yang baik, meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, dan sabar yang berdasar pada etika yang harus ditunjukkan di tempat kerja. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, diperoleh bahwa tanggung jawab karyawan masih cukup rendah karena dilihat masih adanya karyawan yang tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh dan belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas. Hasil wawancara dengan Kepala Cabang menunjukkan bahwa sebagian karyawan terlambat masuk pada saat jam kerja, tidak masuk kerja tanpa keterangan, kurangnya konsistensi dalam bekerja, dan sering terjadi konflik antar karyawannya karena adanya perbedaan pandangan. Hal ini menunjukkan bahwa lemahnya keseriusan dan kegigihan mereka dalam bekerja yang dipengaruhi oleh rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya tanggung jawab, dan bekerja dengan tidak profesional.

Rendahnya etos kerja karyawan pada *Dealer Honda X* disebabkan karena terdapat prinsip bahwa bekerja hanya sekedar bekerja untuk mendapatkan uang dan kurangnya kontribusi dari diri karyawan untuk kemajuan organisasi. Menurut Dachi & Lase (2020), apabila orang-orang dalam komunitas yang memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya, apabila sikap dan pandangan terhadap suatu pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan manusia, maka

etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Menurut Mahendra (2019), etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi dalam dirinya yang terpancar dari sikap dalam kehidupannya yang mendasar terhadap kerja.

Menurut Flippo (Arisanti, 2019), mengatakan bahwa untuk meningkatkan etos kerja salah satunya dapat dilakukan melalui motivasi kerja. Semakin sering perusahaan memotivasi karyawan, maka memungkinkan dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Kuat lemahnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat menentukan etos kerja (Larosa dkk., 2022). Menurut Hasibuan (Jufrizen, 2018), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau pendorong yang mampu menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja agar mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif, dan terintegasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Herzberg (Adha dkk., 2019), terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, antara lain *motivation factor* dan *hygieni factor*. *Motivation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan. Sedangkan, *hygieni factor* adalah daya pendorong yang datang dari luar diri karyawan terutama dari organisasi atau perusahaan tempat dimana ia bekerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karena dengan adanya motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan dapat mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang maksimal. Fasliah & Tremtari Savitri (2013), mengatakan bahwa karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan mampu mendorong dirinya sendiri untuk bekerja dengan lebih giat dan selalu berinspirasi juga bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Saleh & Utomo (2018), mengatakan bahwa melalui motivasi kerja, seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pada pekerjaannya secara maksimal dan dengan hal demikian target atau tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Takwim (2012), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pada karyawan di PT. Sinar Terang Logam Jaya. Hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa motivasi karyawan PT. Sinar Terang Logam Jaya menunjukkan indikasi untuk memacu dirinya dan berupaya untuk dapat memenuhi suatu target yang

telah ditetapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan dengan membangun tim kerja yang solid dan dapat menunjukkan keinginan untuk melakukan perubahan dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Alasan menggunakan *Dealer Honda X* yang ada di Kabupaten Bangkalan sebagai tempat penelitian, karena berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Cabang pada perusahaan x diperoleh bahwa perusahaan x merupakan salah satu *Dealer Honda* yang mempunyai karyawan bagian *marketing* yang lebih banyak dibandingkan *Dealer Honda* lain di Kabupaten Bangkalan. Meski perusahaan x memiliki karyawan yang lebih banyak, namun setiap tahunnya dalam penjualan produk selalu tidak memenuhi target. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar karyawannya memiliki motivasi yang rendah, kurang disiplin dan sering tidak masuk kerja tanpa keterangan, kurang konsisten dalam bekerja, dan sering terjadi perdebatan antar sesama karyawannya sehingga sebagian karyawannya diberikan berbagai pelatihan langsung dari atasan agar karyawan dapat mempersiapkan dirinya dengan tingkat kompetensi yang lebih sesuai dengan tugas kerjanya.

Memahami beberapa uraian di atas, peneliti berasumsi bahwa pentingnya motivasi yang dimiliki karyawan di tempat kerja sehingga motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap etos kerjanya dalam mewujudkan suatu tujuan dari perusahaan tempat mereka bekerja agar perusahaan dapat maju dan berkembang. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pada karyawan dengan menetapkan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Karyawan Dealer Honda X*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada pemahaman sebelumnya, maka rumusan permasalahan penelitian ini adalah “apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pada karyawan *Dealer Honda X*?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk : Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pada karyawan *Dealer Honda X*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan keilmuan psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi, serta sebagai bahan acuan dan referensi pada penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Sebagai tambahan pengetahuan dan pemahaman bagi semua karyawan yang masih memiliki kemampuan dan motivasi yang rendah dalam bekerja untuk dapat meningkatkan etos kerjanya agar dapat membantu perusahaan lebih maju sehingga motivasi kerja sangat berpengaruh bagi mereka.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan pemahaman bagi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan etos kerja para karyawannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan tambahan keilmuan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pada karyawan yang masih mempunyai motivasi yang rendah dalam bekerja.

d. Bagi Instansi

Sebagai tambahan wawasan dalam meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja para anggotanya.