

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dunia bisnis di Indonesia semakin meningkat terutama bisnis di bidang kuliner. Hal tersebut terjadi seiring dengan berkembangnya teknologi, dan cepatnya arus informasi, sehingga menimbulkan tingkat persaingan bisnis kuliner yang semakin ketat. Perusahaan yang bersaing selalu menentukan berkembang maju, bukan hanya dari segi kondisi keuangan dan teknologi yang tersedia di perusahaan tersebut. Melainkan faktor lain yang paling penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan agar bisa sukses dan terus maju yaitu dari segi sumber daya manusia. Sebab kunci sukses dari perusahaan bukan hanya ada pada keuangan dan teknologi tapi pada faktor manusianya juga (Timbuleng dan Sumarauw, 2015).

Keadaan tersebut membuat para pelaku bisnis kuliner harus terus melakukan perbaikan dan berinovasi untuk menambah serta mempertahankan pelanggannya. Pada dasarnya, semakin banyaknya bisnis kuliner yang bermunculan maka semakin banyak pula pilihan bagi konsumen untuk memilih produk makanan yang sesuai dengan selera dan harapannya. Semakin besar juga kebutuhan masyarakat terhadap makanan sebagai kebutuhan primernya, maka ketertarikan masyarakat terhadap berbagai pilihan makanan juga semakin tinggi (Nurrojab, 2017). Terdapat beberapa rumah makan di Yogyakarta, seperti Waroeng Spesial Sambal (SS), Sambel Layah, dan Lesehan Aldan.

Kualitas jasa dan kualitas produk merupakan faktor penting dalam meningkatkan daya saing Waroeng Spesial Sambal (SS) maupun rumah makan lainnya. Konsumen akan menilai layanan yang diberikan oleh suatu perusahaan dengan membandingkan dari perusahaan satu dengan perusahaan lain yang sejenis, juga dengan membandingkan layanan yang diterima dengan layanan yang diharapkan. Pelayanan penjualan pada Waroeng Spesial Sambal (SS) berimplikasi pada karyawan untuk bekerja lebih keras karena terdapat lonjakan konsumen pada waktu tertentu bahkan sampai beberapa konsumen harus mengantri untuk mendapatkan meja makan (Vindyastuti, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) memiliki beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan rumah makan lain dengan indikator jumlah konsumennya sehingga membutuhkan etos kerja yang lebih baik.

Waroeng Spesial Sambal (SS) memiliki 83 cabang di 43 kota dengan total karyawan 3.600 orang. Dengan adanya karyawan yang sekian banyaknya, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang mencukupi. Karena itu Waroeng Spesial Sambal (SS) memiliki gedung training yang berada di Yogyakarta sebagai pusat pelatihan karyawan. Dengan memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dan bermutu maka perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Salah satu segi kualitas karyawan yang tinggi yaitu ditandai dengan adanya etos kerja yang baik (Wahyono, 2017).

Presiden RI, Joko Widodo (dalam Kementerian Sekretariat Negara RI, 2017) menyatakan etos kerja dapat menjadikan masyarakat Indonesia memiliki pemikiran positif dalam mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia yang makmur

dan sejahtera. Menurutnya, *problem* besar negara Indonesia adalah membangun etos kerja dan membangun produktivitas. Diharapkan *output* produk-produk yang keluar dari etos kerja yang tinggi dengan produktifitas yang tinggi dapat menjadikan Indonesia sebuah negara besar, makmur, dan sejahtera. Karena masyarakat Indonesia memiliki potensi, kekuatan, dan sumber daya manusia yang berlimpah.

Karyawan yang memiliki etos kerja rendah akan berakibat terhadap banyak aspek, baik ekonomi, sosial maupun budaya. Oleh karena itu, peningkatannya perlu ditangani secara terpadu dan komprehensif. Etos kerja dapat dikatakan sebagai motor penggerak produktivitas. Dari berbagai seminar, selalu ditampilkan bahwa etos kerja bangsa Indonesia relatif rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja, dan produktivitas yang rendah (Latief dalam Tasmara, 1995).

Petty dan Hill (2005) menyatakan etos kerja sebagai karakteristik yang ditampilkan dalam perilaku kerja karyawan dan berdasarkan nilai-nilai pribadi karyawan dan adat istiadat. Ini adalah perilaku afektif yang berkembang secara kultural yang merupakan sebuah kombinasi dari keyakinan dan nilai keluarga, agama, dan etnis. Tasmara (2002) menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Etos kerja tersebut

Aspek-aspek etos kerja yang dijelaskan oleh Hill dan Petty (1995), yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Keahlian interpersonal yaitu aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau

bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Sedangkan aspek inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak merasa puas dengan kinerja yang biasa. Dan aspek dapat diandalkan berarti aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seseorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah dan Yanwar (2017) diketahui bahwa karyawan yang merasakan etos kerja dalam kategori tinggi sebanyak 15,1%. Sedangkan karyawan yang merasakan etos kerja dalam kategori sedang sebanyak 70,9%, dan karyawan yang merasakan etos kerja dalam kategori rendah sebanyak 14,0%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasakan etos kerja dalam kategori sedang yaitu ada 70,9%, artinya karyawan memiliki etos kerja yang masih dapat ditingkatkan

Dari wawancara yang dilakukan peneliti pada 20 April 2019 ke 6 karyawan. Wawancara di laksanakan di lokasi Waroeng Spesial Sambal (SS). Mengungkapkan bahwa 4 karyawan mengaku ada beberapa kali dalam satu bulan mengalami keributan verbal dengan rekan kerjanya. Keributan tersebut membuat hubungan antar karyawan menjadi segan, canggung untuk kerja sama maupun berkomunikasi dalam beberapa hari. Karyawan mengaku pernah mengacuhkan pembeli karena berpikir bahwa rekannya akan menangani pembeli tersebut. Selain itu 5 dari 6 Karyawan mengaku kesulitan dalam bekerja pada waktu-waktu tertentu, misalnya pada waktu makan siang atau pada hari-hari libur. Karyawan

kewalahan dengan pekerjaan yang banyak dalam satu waktu, sehingga ada pekerjaan yang terlewatkan atau waktu produksi maupun pelayanan terlambat.

Penemuan literatur dan wawancara menunjukkan bahwa etos kerja karyawan memiliki indikator yang tidak tercapai dalam aspek keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan, seperti yang dikemukakan Hill dan Petty (1995). Hal ini menunjukkan adanya permasalahan etos kerja yang dialami karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS). Sehingga perlu adanya penelitian etos kerja untuk mewujudkan karyawan yang memiliki keahlian interpersonal yang baik, berinisiatif dan dapat diandalkan.

Berkaitan dengan hal tersebut karyawan diharapkan dapat mempraktikkan sopan santun, bersikap ramah, ceria, dan penuh perhatian. Sehingga memungkinkan perilaku kerja tersebut dihargai oleh semua rekan kerja. Selain itu karyawan seharusnya lebih antusias, lebih berdedikasi, dan lebih gigih daripada yang lain. Karyawan yang mengikuti arahan dan mengikuti peraturan perusahaan diharapkan menjadi dapat diandalkan, hati-hati, jujur, dan tepat waktu (Petty dan Hill, 2005).

McCortney dan Engels (dalam Petty dan Hill, 2005) mengutip masalah potensial tentang etos kerja dengan semakin beragamnya tenaga kerja dan tantangan keanekaragaman pekerjaan. Spesialis sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memanfaatkan informasi ketika organisasi mengembangkan pelatihan intervensi untuk suatu organisasi. Pemahaman yang lebih baik tentang etos kerja karyawan dapat memiliki implikasi untuk meningkatkan karir dan pendidikan teknis dan pelatihan. Pengetahuan

tentang ini dapat digunakan sebagai panduan dalam merancang pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Petty dan Hill (2005) ada banyak yang tidak diketahui tentang etos kerja dan domain afektif tentang kerja. Ada perbedaan pendapat tentang apa yang membuat pekerja itu baik dan sering pandangan itu akan tergantung pada budaya kerja, lingkungan, sifat pekerjaan, dan puluhan variabel lainnya. Semakin banyak informasi etos kerja semakin efisien dan secara produktif suatu organisasi dapat beroperasi. Seperti yang ditunjukkan Church (dalam Petty dan Hill, 2005), pengetahuan etos kerja dalam suatu pekerjaan dapat mempengaruhi hasil karyawan dan persepsi kerja dan selanjutnya kinerja dan efektivitas organisasi. Seperti dalam penelitian Hardiansyah dan Yanwar (2017) menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE.

Anoraga (2001) mengemukakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja di antaranya adalah, agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu. Agama, pada dasarnya adalah suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Suatu kesatuan unsur komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang yang bergama, yang disebut dengan religiusitas. Ditegaskan oleh Gazalba, (dalam Jalaludin, 2012) Religiusitas adalah suatu kesatuan unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang yang beragama (*being*

religious), dan bukan sekedar mengaku mempunyai agama (*having religious*). Faktor budaya merupakan tatanan sikap, mental, dan nilai yang dianut dalam sistem bekerja. Sedangkan sosial politik mempengaruhi dorongan masyarakat untuk bekerja keras dalam berpacu ke masa yang lebih baik. Faktor kondisi lingkungan merupakan dukungan bagi karyawan dalam pengelolaan lingkungan yang tepat. Faktor pendidikan mencerminkan tingkat keterampilan dan keahlian yang mempengaruhi produktifitas. Struktur ekonomi merupakan faktor mampu memberikan insentif bagi anggota yang bekerja keras. Motivasi intrinsik individu menjadi faktor internal terhadap pandangan dan sikap dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga mempengaruhi motivasi bekerja.

Menurut Max Weber, (dalam Irham. 2012) dalam mengaitkan makna etos kerja dengan agama, maka etos kerja merupakan sikap diri yang mendasar terhadap kerja yang merupakan wujud dari kedalaman pemahaman dan penghayatan religius yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, etos kerja adalah semangat kerja yang mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya yang bersumber pada nilai-nilai transenden atau nilai-nilai keagamaan yang dianutnya.

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, peneliti menggunakan religiusitas yang terdapat dalam faktor agama. Pemilihan tersebut dikarenakan bahwa religiusitas berperan penting dalam mempengaruhi suatu perilaku seseorang dalam bekerja atau disebut etos kerja. Sesuai dengan pendapat Max Weber (dalam Irham. 2012) dalam mengaitkan makna etos kerja dengan agama, maka etos kerja merupakan sikap diri yang mendasar terhadap kerja yang

merupakan wujud dari kedalaman pemahaman dan penghayatan religius yang memotivasi seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dalam penelitian ini religiusitas dimaksudkan kepada karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) adalah yang beragama islam.

Pemilihan ini juga berdasarkan wawancara dengan karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) 2 dari 3 yang mengatakan bahwa terkadang mengalami kesulitan untuk sholat tepat waktu. Karyawan tidak dapat menjawab dengan tepat mengenai satu dari beberapa pertanyaan pengetahuan agama, misalkan pengetahuan individu terbalik antara rukun iman dengan rukun Islam. Kurangnya membiasakan diri untuk membaca Alquran setiap hari. Karyawan meyakini kekuasaan tuhan dan percaya adanya mahluk gaib.

Dijelaskan oleh Nashori (2002) bahwa religiusitas yaitu seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Dengan begitu religiusitas dapat dikatakan sebagai ketaatan seorang individu terhadap perintah agama yang diyakininya. Menurut Madjid (1999) religiusitas adalah tingkah laku manusia yang sepenuhnya dibentuk oleh kepercayaan kepada kegaiban atau alam gaib, yaitu kenyataan-kenyataan supra-empiris.

Dimensi-dimensi religiusitas menurut Glock dan Stark (dalam Nashori 2002), terdapat lima macam dimensi keagamaan, yaitu dimensi keyakinan (ideologi), dimensi peribadatan (ritualistik), dimensi pengamalan, dimensi penghayatan/ihsan, diemnsi pengetahuan. Dimensi yang pertama ialah dimensi keyakinan, yaitu mencakup hal-hal seperti keyakinan terhadap rukun iman, percaya keEsaan tuhan,

adanya hari pembalasan, adanya surga dan neraka, serta masalah-masalah gaib yang diajarkan agama. Kedua yaitu dimensi peribadatan yang dapat diketahui dari sejauh mana tingkat ketaatan individu dalam mengerjakan kegiatan ibadah sebagaimana diperintahkan oleh agamanya. Dimensi pengamalan dapat diwujudkan melalui kegiatan individu untuk merealisasikan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari yang berlandaskan pada etika dan spiritualitas agama. Dimensi penghayatan berkaitan dengan seberapa jauh individu merasa dekat dan dilihat oleh Tuhan dalam kehidupan sehari-hari. Dan terakhir dimensi pengetahuan yaitu berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman individu terhadap ajaran agamanya.

Dalam studi yang dilakukan oleh Anitra (2014), dalam jurnal pengaruh religiusitas dan budaya kerja terhadap etos kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas seseorang terhadap etos kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi religiusitas seseorang maka akan bekerja sesuai nilai-nilai atau pedoman organisasi, mau bekerja sama, saling menghargai, bekerja keras, serta akan selalu memberikan yang terbaik untuk organisasi. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elci (2007) pada warga muslim Turki, mengungkapkan bahwa religiusitas merupakan faktor yang positif yang berdampak pada moralitas dan kerja keras pada laki-laki tetapi tidak pada perempuan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa kerja keras yang merupakan salah satu ciri dari etos kerja yang menunjukkan indikasi adanya hubungan antara religiusitas dan etos kerja.

Hubungan antara religiusitas dan pekerjaan dalam literatur barat yang sekuler sering dianalogikan seperti minyak dan air untuk merepresentasikan bahwa kedua hal tersebut berada dalam dua domain yang tidak dapat bahkan atau tidak seharusnya bercampur. Hill dan Smith (dalam Wahyudin, Pradisti, Sumarsono, Wulandari. 2002) menemukan bukti bahwa selama dekade antara tahun 1994 sampai dengan tahun 2004, persentase karyawan yang mulai merasakan bahwa karyawan membutuhkan pengalaman spiritual dalam pekerjaannya semakin meningkat, dari 30% menjadi 78%. Karena perubahan yang dramatis ini, peneliti organisasional telah memulai melakukan riset yang meneliti tentang pengaruh religiusitas dan spiritualitas terhadap hasil kerja atau kinerja individu.

Dengan demikian, mewujudkan pemahaman dan penghayatan pada nilai-nilai religiusitas dapat membuat seseorang terdorong melakukan suatu pekerjaan dengan perlakuan yang terbaik. Sebab adanya nilai-nilai religi yang menjadi dasar pedoman berkontribusi memberikan sikap diri terhadap pekerjaan sebagai realisasi pada etos kerja. Maka karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS) yang memiliki religiusitas yang tinggi akan memiliki etos kerja yang tinggi pula dan sebaliknya apabila religiusitas karyawan rendah maka etos kerjanya juga cenderung rendah.

Dapat disimpulkan dari paparan latar belakang di atas bahwa religiusitas dan etos kerja memiliki hubungan yang positif. Sehingga tingginya religiusitas akan mempengaruhi etos kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian di atas mengenai self-esteem dan workplace bullying pada karyawan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Ada Hubungan Antara Religiusitas Dengan

Etos Kerja Pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS)?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Religiusitas dengan Etos Kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal (SS)

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ilmiah diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam mengembangkan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dengan teori etos kerja dan religiusitas.

b. Manfaat Praktis

Jika hipotesis penelitian diterima, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan khususnya bagi perusahaan atau organisasi dalam persaingan sumber daya manusia untuk meningkatkan etos kerja karyawan.