BAB I
PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya organisasi selain sumber daya alam dan juga sumber daya modal. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan cukup hati-hati mengingat bahwa yang menjadi sasaran atau obyek pengelolahannya, dalam hal ini adalah manusia. Oleh karena itu dalam mengelola sumber daya manusia, berarti bahwa baik yang mengelola maupun yang dikelola adalah sama-sama manusia. Pada hal ini perlu diperhatikan bahwa masing-masing manusia mempunyai cipta, rasa dan karsa masing-masing. Sumber daya yang lain yakni sumber daya alam serta sumber daya kapital yang tidak memiliki sifat tersebut. Cipta, rasa serta karsa oleh manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik ditempat kerja maupun di mana saja dia berada. Hal ini sering juga disebut sebagai perilaku diri.[1]

Dengan seiring perkembangan zaman yang sudah maju saat ini, kegiatan-kegiatan serta aktivitas manusia sedikit mengalami perubahan yang cukup signifikan, dimana aktivitas yang dilakukan oleh manusia kebanyakan masih belum dapat mengikuti perkembangan zaman yang ada. Oleh karean itu, berdampak pada sebuah organisasi yang mana organsisasi tersebut haruslah melakukan kegiatan yang dapat berimbas bagi manusia ataupun masyarakat yang saat ini masih belum mampu mengikuti

[1] Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia.2003), hal. 15

perkembangan zaman yang ada mereka dapat mengikutinya dengan lancar. Sehingga dengan adanya peningkatan tersebut, aktivitas yang dilakukan manusia dapat setara dengan mereka-mereka yang sudah terlebih dulu lebih mampu mengikuti perkembangan zaman yang ada.

Dalam hal ini, sering kita jumpai bahwa suatu organisasi atau perusahaan yang secara alamnya kurang ataupun tidak mempunyai sumber daya alam yang cukup luas, namun akan tetapi sebuah organisasi ataupun perusahaan itu sendiri mampu membangun organisasinya berkat adanya pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sebaliknya juga sering kita jumpai suatu organisasi ataupun perusahaan yang mana mempunyai kekayaan akan sumber daya alamnya maupun sumber daya modalnya, namun masih belum mampu membangun suatu organisasi atau perusahaan tersebut dengan baik dikarenakan oleh kurangnya ketarampilan atau keberhasilan dalam pengolahan sumber daya manusai secara keseluruhan. Maka dari itu suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi pada kemampuan dalam mengelola sumber daya manusianya termasuk juga dalam hal aspek kekurangan maupun kelebihan dari setiap masing-masing orang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu system yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan konstribusi yang optimal dalam rangka mencapai

sasaran-sasaran perusahaan.[2] Strategi yang mendasari praktik-praktik manajemen sumber daya manusia ini diarahkan untuk memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung untuk mengikuti perkembangan zaman yang saat ini dengan melakukan peningkatan etos kerja serta profesionalitas pada karyawannya. Etos kerja merupakan factor penentu dari keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Etos kerja merupakan hal yang paling utama dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang dapat menghasilkan kerja dan kinerja yang semakin unggul dan bermutu tinggi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan etos kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan guna keberhasilan perusahaan tersebut, maka dari itu karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi dan bermutu baik.

Selain dengan etos kerja yang mumpuni dan bermutu tinggi, para karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan juga harus mempunyai profesionalitas yang baik. Profesionalitas merupakan hal yang harus ada pada suatu organasisasi atau perusahaan, jika seorang karyawan tidak memiliki profesionalitas kinerja yang bagus maka dapat mempengaruhi kemajuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Profesionalitas dapat tercipta dari diri masing-masing individu atau juga dapat terbentuk dari adanya suatu pelatihan. Profesionalitas sebenarnya dapat terbentuk dari sifat-sifat atau keahlian yang sudah ada pada diri masing-masing individu,

[2] Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,, (Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2015), hal. 2

dalam hal ini orang yang sudah memiliki sikap profesionalitas yang mumpuni senantiasa untuk mendorong dirinya agar mampu mewujudkan suatu keunggulan atau hasil kerja yang profesional bagi organisasi atau perusahaan.

Peningkatan etos kerja serta profesionalitas dapat dilakukan melalui motivasi kerja yang ada. Motivasi merupakan dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.[3]Motivasi mencangkup tiga elemen, yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif, yang ketiganya saling berinteraksi dan bergantung. Dimana nantinya para karyawan yang ada di suatu organisasi atau perusahaan akan diberikan motivasi kerja yang mampu membangun jati diri mereka menjadi lebih baik dari sebelumnya[4]. Motivasi sendiri mempunyai peranan yang lumayan besar demi terciptanya suatu keadaan yang lebih baik, dimana motivasi itu dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini, motivasi merupakan kondisi mental yang dapat mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah ke hal pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbagan. Motivasi dapat diberikan secara langsung kepada setiap karyawan dalam memenuhi kebutuhan serta kepuasan kerja, sedangkan motivasi tidak langsung dapat berupa pemberian fasilitas-fasilitas yang

[3] *Ibid.*, hal. 417
[4] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Rajawali Pers.2016), hal. 322

mendukung serta menunjang kelancaran tugas para karyawan sehingga mereka menjadi bersemangat dalam bekerja.

Pada awalnya motivasi sendiri muncul karena mereka merasakan perlunya suatu kegiatan dalam memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhan yang mereka inginkan telah terpenuhi, maka motivasi seseorang tersebut akan menurun, dan sebaliknya juga suatu kebutuhan belum terpenuhi maka motivasi seseorang tersebut akan meningkat. Oleh karena itu motivasi yang ada pada diri seseorang dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru, dan apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi. Dengan demikian terdapat kepentingan bersama dimana antara manusia sebagai pekerja dengan organisasi atau perusahaan.

Di satu sisi pekerja melakukan pekerjaannya dengan mengharapkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan dan di sisi lain untuk mencapai tujuan pribadinya, yakni guna mewujudkan prestasi kerjanya. Sedangkan kinerja organisasi diwujudkan oleh semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Dan apabila suatu pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai suatu tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Peningkatkan kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Kekuatan motivasional yang dilakukan suatu organisasi akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi para pekerja di organisasi

tersebut. Agar nantinya melalui motivasional tersebut, para pekerja dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih bermutu. Adapun dari segi psikologis menyatakan bahwa suatu pekerja akan mengalami kemunduran atau kemajuan, dilihat dari segi motivasi yang dimiliki oleh pekerja tersebut. Jika pekerja memiliki motivasi yang tinggi maka suatu pekerjaan akan mengalami peningkatan mutu yang baik, sedangkan jika motivasi pekerja menurun maka pekerjaan yang dihasilkan nantinya akan mengalami penurunan. Sehingga, pekerja juga harus diperhatikan supaya pekerjaan yang dihasilkan nantinya sesuai dengan kriteria suatu organisasi atau perusahaan tersebut.[5]

Peningkatan etos kerja serta profesionalitas yang dilakukan oleh NUsantaramart Rejotangan Tulungagung mengalami beberapa kendala dari masing-masing karyawan. Kendala-kendala yang muncul dalam peningkatan etos kerja serta profesionalitas dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi tersebut. Oleh karena itu, dalam menanggulangi kendala-kendala yang ada pada proses peningkatan etos kerja dan profesionalitas tersebut dibutuhkan solusi untuk menanganinya, agar nantinya tidak terus menerus timbul kendala-kendala yang tidak diinginkan serta dapat membuat para karyawan NUsantaramart Rejotangan Tulungagung tersebut menjadi tidak fokus dalam meningkatkan etos kerja dan profesionalitasnya.

---

[5]Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.2011), hal. 351

Meningkatkan etos kerja dan profesionalitas karyawan dapat dilakukan dengan pemberian insentif material maupun immaterial, pemberian hadiah dan hukuman, dan pengendalian langsung dari atasan (supervisi). Peningkatan etos kerja dan profesionalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan pembinaan disiplin yang bertujuan agar jiwa disiplin bisa tertanam pada masing-masing karyawan. Semua kegiatan peningkatan etos kerja dan profesionalitas yang dapat dilakukan merupakan bagian dari motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **"Strategi Meningkatan Etos Kerja dan Profesionalitas Karyawan Pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung"**

B. Fokus Penelitian

Untuk mempermudah dalam pelaksanaan penelitian dan dalam menganlisis penelitian, maka penelitian di fokuskan pada :

1. Bagaimana strategi pembinaan disiplin dalam peningkatan etos kerja dan profesionalitas karyawan pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung?
2. Bagaimana strategi pemberian isentif dalam peningkatan etos kerja dan profesionalitas karyawan pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung?

3. Bagaimana strategi pelaksanaan supervisi dalam peningkatan etos kerja dan profesionalitas karyawan pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pembinaan disiplin dalam meningkatkan etos kerja dan profesionalitas karyawan pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung.
2. Untuk menganalisa pemberian insentif dalam meningkatkan etos kerja dan profesionalitas karyawan pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung.
3. Untuk menganalisa pelaksanaan supervisi dalam meningkatkan etos kerja dan profesionalitas karyawan pada NUsantara Mart Rejotangan Tulungagung.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ada dua yakni, bersifat teoristis dan praktik. Berikut penjelasannya :

1. Secara Teoristis,

   Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai literature dalam meningkatkan etos kerja serta profesionalitas karyawan melalui motivasi kerja, sehingga nantinya para karyawan memiliki etos kerja serta profesioanlitas yang mumpuni.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lembaga

Sebagai masukan dan gambaran Nusantara Mart Rejotangan dalam strategi peningkatan etos kerja dan profesionalitas di masa yang akan datang.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini sebagai tambahan kepustakaan di IAIN Tulungagung di bidang manajemen sumber daya manusia

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan langkah awal bagi paar peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai strategi peningkatan etos kerja serta profesionalitas melalui motivas kerja.

E. Definisi Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Strategi

Strategi adalah rencana jangka pendek atau rencana jangka panjang tentang bagaiamana perusahaan akan mencapai misinya serta untuk menentukan keputusan-keputusan dan hasilnya di masa mendatang sesuai dengan arah ke mana sebuah perusahaan akan bergerak.[6]

---

[6] Irmayani Hasan, *Manajemen Operasional Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Maliki Press.2011), hal. .27

b. Etos Kerja

Etos Kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiriyang didasari oleh system orientasi nilai budaya terhadap kerja.[7]

c. Profesionalitas

Menurut kamus Webster Amerika profesionalitas merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan atau suatu rangkaian kualitas yang menandai suatu profesi.[8]

2. Definisi Operasional

Dari definisi diatas dapat diambil pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia yang diambil oleh NUsantara Mart dapat diterapkan melalui peningkatan etos kerja dan profesionalitas karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini berisi menegnai beberapa alasan teoritis atau alasan praktis mengenai judul yang akan diteliti. Diuraikan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, foku penelitian, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian dan penegasan istilah.

Bab II Kajian Pustaka

---

[7] Jusmailani, *Bisnsi Berbasis Syariah*, (Jakarta: Bumi Aksara.2008), hal. 69
[8] Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), hal. 69

Dalam bab ini diuraikan mengenai kajian teori, penelitian terdahulu an kerangka berfkir teoritis yang melandasi penelitian ini. Kajian teori dalam penelitian ini menggunakan teori-teori sebagai berikut yaitu strategi secara umum, etos kerja dan profesionalitas.

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti data dan sumber data, teknik pengumpulan data, tenik analisis data, pengecekan keabsahan data dan tahap-tahap penelitan.

Bab IV Hasil Penelitian

Dalam bab ini menguraikan paparan data atau temuan peneliti yang disajikan dalam topic sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian dan hasil dari analisis data.

Bab V Pembahasan

Dalam bab ini berisi pembahsan yang menjawab semua permasalahan yang ada pada fokus penelitian.

Bab VI Penutup

Dalam bab ini berisi rangkuman dari seluruh rangkaian pembahasan. Kemudian menark kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan yang diajukan dalam fokus penelitian serta mengemukakan saran atau gagasan atas dasar penelitian tersebut.