

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan kontribusi karyawan yang maksimal begitu juga karyawan mengharapkan imbalan yang setimpal atas hasil kerjanya sehingga untuk mencapai hal itu karyawan perlu membangun dan mengembangkan etos kerja demi kesuksesan karirnya. Selain itu perusahaan juga tentu memberikan tuntutan dan tekanan kepada karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal untuk perusahaan sehingga apabila tuntutan tersebut dapat dipenuhi oleh karyawan maka perusahaan tidak akan segan memberikan kontribusi lebih untuk karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Darodjat (2015) etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis kata etos ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda yaitu : 1. Suatu aturan umum atau cara hidup 2. Suatu tatanan aturan perilaku 3. Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku. Hal ini dapat diartikan bahwa etos kerja merupakan hal yang tidak dapat diabaikan karena etos kerja merupakan bagian dari sukses atau tidaknya perusahaan tersebut karena suasana yang nyaman dalam suatu perusahaan dapat diciptakan melalui etos kerja yang mencakup suatu aturan umum atau cara hidup, tatanan aturan perilaku dan aturan tingkah laku. Menurut Moehadjir (2000) seseorang

yang memiliki etos kerja yang rendah akan nampak dalam bentuk mudah putus asa dalam bekerja, kurang disiplin, cepat mengeluh dan kurang bekerja sama.

Anoraga (2001) menjelaskan etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, melainkan kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi (Manullang, 2005).

Adapun aspek-aspek etos kerja menurut Cherington (Hadipranata & Sudardjo, 2000) menyebutkan bahwa tinggi rendahnya etos kerja seseorang dapat dilihat dari tiga indikator, antara lain: a) Kerja sebagai kewajiban moral dan religius untuk mengisi kehidupannya. b) Disiplin kerja tinggi dalah kesadaran diri untuk mentaati nilai, norma dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya. c) Rasa bangga atas hasil karyanya. Menurut Anoraga (2006) faktor yang mempengaruhi etos kerja ada tujuh yaitu agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis, pendidikan, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik. Dalam rumusan Sinamo (2005) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas yang sesempurna mungkin. Morrison dan Robinson (dalam Conway & Briner, 2005) etos kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut mempunyai keterikatan dengan kontrak psikologis karena selaras dengan kontrak psikologis yang mengacu pada keyakinan-keyakinan karyawan mengenai kewajiban-kewajiban yang bersifat timbal balik antara karyawan dan organisasinya, yang mana kewajiban tersebut didasarkan pada janji-janji yang dipersepsikan dan tidak disadari dengan penting oleh agen-agen yang ada pada organisasi,.

Fokus pada penulisan laporan ini adalah membahas etos kerja karyawan pada PT Danareksa Sekuritas karena penulis mengetahui bahwa karyawan di PT Danareksa Malang bekerja dengan cukup baik, disiplin dan penuh semangat meskipun tanpa pengawasan dari pihak pimpinan perusahaan sehingga penulis memutuskan untuk menulis laporan Praktik Kerja Lapangan yang berjudul **“PENERAPAN ETOS KERJA KARYAWAN PT DANAREKSA SEKURITAS CABANG MALANG”** dengan tujuan meneliti hal-hal yang mungkin saja dapat memicu munculnya etos kerja pada karyawan di PT Danareksa Sekuritas Cabang Malang.

1.2 Tujuan Praktik Kerja Lapangan

Terdapat beberapa tujuan dari pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan diantaranya sebagai berikut :

1. Tujuan Umum
 - a. Mendapatkan pengetahuan mengenai pasar modal.
 - b. Mendapatkan pengetahuan seputar *trading online* di era digital saat ini.
 - c. Menerapkan ilmu SDM dalam hal “etos kerja” pada karyawan.
 - d. Memberikan kesempatan untuk dapat mengenal dunia pasar modal, *trading* dan bursa efek di Indonesia.
2. Tujuan Khusus
 - a. Mengetahui peran etos kerja karyawan di lingkungan kerja.
 - b. Menerapkan ilmu MSDM mengenai etos kerja karyawan di lingkungan kerja.

1.3 Manfaat Praktik Kerja Lapangan

Terdapat beberapa manfaat dari kegiatan Praktik Kerja Lapangan bagi beberapa pihak antara lain:

1.1.1 Bagi Mahasiswa :

- a. Memperoleh pengetahuan mengenai pasar modal dan jual beli saham.
- b. Memberikan bekal pengalaman sebelum terjun dalam dunia kerja secara nyata.

- c. Meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab dalam kegiatan kerja.

1.1.2 Bagi Universitas :

- a. Memperoleh bantuan kerja dari mahasiswa selama pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan berlangsung.
- b. Memperoleh saran dari mahasiswa setelah pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan selesai.
- c. Dapat membina kerjasama antara perusahaan dengan Universitas Ma Chung Malang.

1.1.3 Bagi Instansi :

- a. Dapat menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan Universitas Ma Chung.
- b. Mengetahui kemampuan mahasiswa dalam menguasai materi pelajaran yang disampaikan selama proses Praktik Kerja Lapangan.
- c. Mengetahui kemampuan mahasiswa dalam menerapkan ilmu sebagai bahan evaluasi.
- d. Memberikan gambaran tentang kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.