

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG MASALAH**

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis rantai toko swalayan yang ada di Indonesia. Jaringan toko yang di rintis oleh pasangan suami istri Paulus Tumewu dan Tan Lee Chuan ini pertama kali dibuka pada Tahun 1978. Ramayana terus melakukan berbagai inovasi menarik lainnya dengan mengembangkan konsep belanja satu atap pusat perbelanjaan. Dengan konsep ini, Ramayana semakin tumbuh dengan jaringan ritel yang terbesar di Indonesia. Pembagian waktu gilir kerja yang diterapkan pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang ini terbagi menjadi dua waktu masa kerja ( disebut *shift* ) Pembagian waktu shift kerja yakni sebelum covid-19 buka pada pukul pagi 08:45-17.00 wita, siang pukul 13.45-22.00 wita dan sesudah covid-19 buka pada pukul 08:45-17.00 wita, siang pukul 12.45-21.00 wita.

Salah satu faktor yang mempengaruhi performansi kerja manusia adalah karakteristik pekerjaan (Bridger, 2008) dimana salah satu ruang lingkupnya adalah waktu gilir kerja. Waktu gilir adalah jadwal pekerjaan di luar jam normal dengan sistem pertukaran atau pergantian antara satu individu atau grup lainnya (Goswani, Jena & Mohapatra, 2012 ; *Healt and Safety Executiver*, 2006). Dengan sistem perubahan waktu gilir kerja ini memiliki potensi yang cukup besar dimana karyawan agar berbeda jika dibandingkan dengan waktu gilir normal. Yang dimaksud penilaian terhadap karyawan

adalah bagaimana kelompok kerja bekerja sama dalam pencapaian produksi sesuai dengan capaian target yang sudah ditentukan setiap periode.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi,dkk,2013). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah,2010).

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi dan tingkat keberhasilan seseorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (Sinamo, 2011 : 18). Anoraga (2001 : 10) berpendapat bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Sinamo, 2005). Dengan demikian kualitas karyawan yang baik mewujudkan etos kerja karyawan yang tinggi

pula. Nilai – nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas penting setiap individu.

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2001 :57) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Sinungan (2003 :17) menyatakan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Adapun menurut Sutrinso (2009 : 105) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Penjelasan tersebut mengutarakan produktivitas total atau secara keseluruhan, artinya keluaran yang dihasilkan diperoleh dari keseluruhan masukan yang ada dalam organisasi. Masukan (*input*) tersebut lazim dinamakan faktor produksi, masukan atau faktor produksi dapat berupa sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara tenaga kerja, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewiraswataan (Sedarmayanti, 2001 : 77).

Jadi produktivitas ini dinilai dari yang dihasilkan oleh karyawan selama bekerja dengan waktu yang telah diterapkan. Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus

lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi.

Nilai-nilai pekerjaan karyawan harus sesuai atau membantu pemenuhan. Kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan karyawan berlandaskan kepuasan kerja yang berkaitan langsung dengan produktivitas. Produktivitas karyawan merupakan suatu kaitan antara *output* yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. Bahkan secara spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering digunakan untuk menentukan efektivitas suatu perusahaan adalah produktivitas kerja. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat diperlukan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karimah, Lina Nazah (2018) Pengaruh Etos Kerja dalam Produktivitas Karyawan koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah mentari buana wonosobo. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan, agar dapat mengetahui nilai-nilai pekerjaan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas penting setiap individu dan mengetahui keadaan etos kerja yang dimiliki karyawan koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah mentari buana. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel etos kerja dan

produktivitas kerja karyawan yang dilaksanakan pada bulan November 2017. Populasi penelitian adalah karyawan koperasi simpan pinjam pembiayaan dan syariah mentari buana wonosobo sebanyak 5 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Variabel terikat penelitian adalah produktivitas kerja sedangkan variabel bebas adalah etos kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas , (2) tingkat pengaruh etos kerja sebesar 91.8% dan 8.2% dipengaruhi faktor selain etos kerja seperti gaji, bonus dan sarana prasarana, indikator-indikator tersebut tidak termasuk dalam indikator penelitian ini. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah etos kerja karyawannya, semakin rendah pula produktivitas kerja yang dimiliki karyawan.

berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Novita (2002) melakukan penelitian dengan judul : pengaruh perbedaan waktu gilir kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. *Coco-cola Amatil Bolting* Indonesia. Menggunakan Metode analisis korelasi (*corelation Analisys*). Variabel X adalah jam kerja aktual karyawan pada tiap waktu gilir dan terhadap tingkat produktivitas karyawan PT. *Coca-cola Amating bolting* Indonesia. Dari hasil analisis maka hipotesa yang dikemukakan penulis tersebut dapat diterima. Hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi antara jam kerja aktual dan tingkat produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik dengan melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Pengaruh Perubahan Waktu Gilir**

## **Kerja Sebagai Dampak Covid-19 dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas masalah diatas, maka penulis merumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut : **Analisis Pengaruh Perubahan Waktu Gilir Kerja Sebagai Dampak Covid-19 Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang**

### **1.3. Persoalan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi persoalan penelitian adalah :

1. Apakah perubahan waktu gilir kerja sebagai dampak covid-19 berpengaruh terhadap produktivitas Pada Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang

### **1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui perubahan waktu gilir kerja sebagai dampak covid-19 berpengaruh terhadap produktivitas Pada Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang

- b) Untuk mengetahui etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pada Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan manajemen sumber daya manusia dan organisasi, serta bermanfaat pula bagi peneliti-penelitian selanjutnya. Adapun manfaat yang diharapkan tersebut adalah :

##### **1. Manfaat Akademik**

Bagi Universitas, menambah referensi ilmu pustakawan dan menjadi referensi dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan mahasiswa Universitas Kristen Artha Wacana Kupang serta sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah penelitian yang serupa dengan ini, sehingga akan selalu ada hal baru yang dapat dijadikan simpulan dalam setiap penelitian yang terbaru.

##### **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat :

- a. Bagi praktisi pada Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Kota Kupang
- b. diharapkan mampu mendorong dan mengevaluasi bagaimana setiap individu atau praktisi mengerti betapa pentingnya pengaruh perubahan waktu gilir kerja dan etos kerja, karena faktor tersebut berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan serta memiliki kebijakan yang dapat mendorong perilaku etos

kerja sehingga akhirnya dapat menaikkan produktivitas seluruh karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat memberikan wawasan dan pemahaman tentang konsep pengaruh perubahan waktu gilir kerja dan etos kerja, dapat dijadikan acuan dan informasi bagi peneliti lebih lanjut.