

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMANDIRIAN, DAN ETOS KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN
BATIK HARJONO DI SRAGEN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Ekonomi
Bidang Keahlian Khusus Pendidikan Akuntansi



Oleh :

SUPARTINI
A 210 000 100

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat selaras dengan peningkatan kondisi perekonomian di Indonesia juga berarti adanya persaingan yang semakin ketat. Untuk itu perusahaan secara internal harus dapat membenahi manajemennya dan secara eksternal berusaha untuk menawarkan produknya sebaik mungkin untuk dapat diterima masyarakat luas.

Pada setiap perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Jadi bagaimanapun suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi tetap manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi. Menurut Henry Simamora (2001:34):

Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya di bidang organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor-faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu untuk mewujudkan dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses produksi yang maksimal.

Kualitas tenaga kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Pengalaman negara-negara maju seperti Jepang dan Amerika, telah memperkuat kenyataan

tersebut. Dalam hal ini, kualitas tenaga bukan semata-mata didasarkan pada pandangan yang kualitatif, dalam arti hanya terbatas pada kualitas yang dapat diukur, yang biasanya diwujudkan pada tingkat pendidikan yang ditamatkan atau dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Tetapi lebih luas daripada itu, kualitas tenaga kerja dilihat dari segi tingkah laku pekerja itu sendiri yang menyangkut kebiasaan kerja, adanya motivasi, keinginan untuk terus meningkatkan diri, berusaha membuat penemuan-penemuan baru, serta semangat kerjasama.

Prestasi kerja dapat tercapai secara maksimal apabila tenaga kerja dapat bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma-norma atau aturan yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sikap mental tersebut perlu ditanamkan dan dibentuk sejak dini, karena apabila disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Tujuan utama dari disiplin bukanlah hanya sekedar menuruti perintah atau aturan saja. Patuh terhadap perintah dan aturan merupakan bentuk disiplin jangka pendek, tetapi memiliki tujuan disiplin jangka panjang, yaitu disiplin yang tidak hanya didasarkan pada kepatuhan terhadap aturan atau otoritas, tetapi lebih kepada pengembangan kemampuan untuk mendisiplinkan diri sendiri sebagai salah satu ciri kedewasaan individu. Kemampuan untuk mendisiplinkan diri sendiri terwujud dalam bentuk pengakuan terhadap hak dan keinginan orang lain, dan mau mengambil bagian dalam memikul tanggung jawab sosial yaitu bekerja.

Faktor intern pekerja yang lain, yaitu kemandirian adalah sebagai suatu sikap individu yang diperoleh secara kumulatif selama perkembangan, dimana individu akan terus belajar untuk bersikap mandiri dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan, sehingga individu pada akhirnya akan mampu berpikir dan bertindak sendiri. Dengan kemandiriannya seseorang dapat memilih jalan hidupnya untuk dapat berkembang dengan lebih mantap. Kemandirian individu yang satu dengan yang lain bisa berbeda-beda, dan kemandirian itu bisa dibedakan menjadi dua yaitu kemandirian yang positif dan kemandirian yang negatif. Dikatakan kemandirian yang positif apabila individu dapat membangun dirinya sendiri dengan kekuatan sendiri untuk dapat tumbuh dan berkembang menjadi orang dewasa yang dapat mengurus dirinya sendiri dan mempunyai kemandirian diri karena tanpa kemandirian individu tidak mungkin mempengaruhi lingkungan tetapi sebaliknya ia akan menerima pengaruh dari lingkungannya, sedangkan kemandirian yang negatif apabila individu tersebut sudah dikuasai oleh lingkungan.

Untuk membina kemampuan bekerja yang ada pada masing-masing individu, tidak terlepas dari etos kerja yang diyakini oleh individu-individu tersebut. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Karena semakin banyak rutinitas akan terbentuk pengalaman dan hal ini membuat kemampuannya dalam bekerja semakin terasah. Hal yang mendasari etos kerja tinggi di

antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEDISIPLINAN, KEMANDIRIAN DAN ETOS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN BATIK HARJONO DI SRAGEN”.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, timbul beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Belum diketahui apakah kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan?
2. Belum diketahui apakah kemandirian karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan?
3. Belum diketahui apakah etos kerja karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan?

C. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah masalah yang akan dibahas dan mempermudah pengumpulan data serta keterbatasan berfikir, maka penulis membatasi

permasalahan hanya pada pengaruh kedisiplinan, kemandirian, dan etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan batik Harjono di Sragen tahun 2005.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

Apakah ada pengaruh kedisiplinan, kemandirian, dan etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan batik Harjono di Sragen?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan batik Harjono di Sragen.
2. Pengaruh kemandirian kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan batik Harjono di Sragen.
3. Pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan batik Harjono di Sragen.
4. Pengaruh kedisiplinan, kemandirian, dan etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan batik Harjono di Sragen.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan agar memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang antara lain:

1. Bagi penulis

- a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- b. Sebagai sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama di bangku kuliah dengan kenyataan sehari-hari.

2. Bagi pihak perusahaan

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam upaya peningkatan prestasi kerja karyawan.
- b. Adanya hasil penelitian ini, perusahaan diharapkan dapat segera mengatasi apabila terjadi penurunan prestasi kerja karyawan.
- c. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan di dalam memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi para mahasiswa pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Pada penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, bagian awal terdiri atas halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan fakultas, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel daftar lampiran dan abstraksi.

Bagian ini terbagi dalam beberapa bab yaitu:

Bab I Pendahuluan

Meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Landasan Teori

Bab ini diuraikan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian prestasi kerja, pengertian kedisiplinan, pengertian kemandirian, pengertian etos kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis, serta berbagai teori yang mendukung penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang, pengertian metode penelitian, macam-macam metode penelitian, metode penentuan obyek penelitian, metode pengumpulan dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, penyajian data, analisis data pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.