



**STUDI MORAL KERJA KARYAWAN
PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SWASTA**

STUDI KASUS PADA YAYASAN PENDIDIKAN PUTRA INDONESIA (PERWIRA) JAKARTA

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

AHMAD MUNIRI

BP 05 152 116

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2010**



No. Alumni Universitas	AHMAD MUNIRI	No. Alumni Fakultas
a). Tempat / tgl lahir : Jakarta / 14 Agustus 1987 b) Nama Orang Tua : Syahidi Nawawi dan Latifah Hamri c). Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e). No.BP : 05152116 f). Tanggal Lulus : 15 Februari 2010 g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h). IPK : 3,03 i). Lama Studi : 4 Tahun 6 Bulan j). Alamat Orang Tua : Jl. Angrek 1 no.2 RT.011 RW.03 Bintaro Pesanggrahan Jakarta Selatan		

Studi Moral Kerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Swasta: Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Putra Indonesia

Skripsi S1 oleh : Ahmad Muniri
Pembimbing : DR. Rahmi Fahmi SE. MBA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat moral kerja karyawan dan mengetahui variable pembentuk moral kerja yang paling dominan mempengaruhi serta mengetahui variasi moral kerja karyawan berdasarkan karakteristik yang dicapai oleh Yayasan Pendidikan Putra Indonesia. Adapun dalam penelitian ini digunakan metode sensus dari element populasi yaitu karyawan pada Yayasan Pendidikan Putra Indonesia. Pada penelitian ini terdapat empatbelas (14) variabel pembentuk moral kerja, yaitu 1) tuntutan kerja, (2) kondisi kerja, (3) gaji/upah, (4) kesejahteraan, (5) persahabatan dan kerja sama, (6) hubungan antara atasan dan bawahan, (7) kepercayaan bawahan pada atasan, (8) kecakapan atasan, (9) efektivitas administrasi, (10) komunikasi, (11) status dan penghargaan, (12) keselamatan kerja dan hubungan kerja, (13) identifikasi pada lembaga, (14) kesempatan berkembang. Teknik analisis data menggunakan metode deskripsi yang menggunakan tedensi sentral didasarkan kepada nilai rata-rata, dan konsep pengukuran variasi dengan uji beda T-Test. Berdasarkan hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa tingkat moral kerja karyawan berada pada tingkat moderat, variable yang paling mempengaruhi adalah team work (persahabatan), dan tidak ada variasi moral kerja karyawan berdasarkan karakteristik mereka.

Kata Kunci: Moral Kerja, Lembaga Pendidikan

Skripsi ini telah dipertahankan didepan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal : 11 Februari 2010
 Abstrak telah disetujui penguji :

Tanda Tangan			
Nama Terang	Hendra Lukito,SE.MM	DR. Rahmi Fahmi SE. MBA	Donard Games. SE. M.Bus

Mengetahui
 Ketua Jurusan Manajemen

Dr Harif Amali Rivai, SE, M.si
 NIP. 197110221997011001

 Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas / Universitas Andalas dan mendapat nomor alumnus :

	Petugas Fakultas / Universitas	
Nomor Alumni Fakultas:	Nama	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas:	Nama	Tanda Tangan



BAB I

Pendahuluan

I.1 Latar Belakang Masalah

Isu mengenai etika dan perilaku etis mendapatkan perhatian yang lebih besar pada masa kini. Minat tersebut sebagian disebabkan karena kasus-kasus yang bersifat merugikan atau perilaku tidak etis yang potensial dan yang berhubungan dengan biaya. Sebagai contoh, industri-industri AS merugi sekitar 400 miliar dolar AS dalam satu tahun karena perilaku kriminal dan tidak etis. Survei nasional yang lain menunjukkan bahwa 20% dari responden yang diminta melakukan sesuatu yang bertentangan dengan standar etis mereka; 41% menurutnya (Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2000). Perilaku yang tidak etis merupakan permasalahan relevan bagi semua karyawan.

Perilaku organisasi merupakan penjelasan yang menguntungkan bagi pemahaman yang lebih baik dan mengembangkan etika organisasi. Jika perilaku organisasi dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana mengelola perilaku kerja manusia, kemudian ia dapat mengajarkan kepada kita cara menghindari perilaku yang buruk.

Etika mencakup penelitian mengenai pilihan dan masalah **moral**. Ia menyangkut benar atau salah, baik versus buruk, dan banyak bayangan kelabu dalam isu-isu yang diduga berwarna hitam dan putih. Implikasi moral bersumber dari setiap kepuasan yang sebenarnya, baik dari dalam maupun di luar kerja. Para manajer

ditantang untuk memiliki imajinasi lebih banyak dan berani melakukan hal yang benar.

Kajian tentang moral kerja dapat membantu organisasi mengurangi tingkat perilaku tidak etis dalam bekerja, karena moral kerja merupakan bagian tersendiri yang unik dari model perilaku etis (Robert Kreitner & Angelo Kinicki, 2000). Dan ternyata moral kerja yang rendah dapat menular dan menyebar ke seluruh organisasi seperti kanker sel pada tubuh manusia, namun semua itu dapat dicegah apabila pimpinan organisasi dapat memperhatikan aspek moral kerja ini, dengan menjaga moral kerja terus meningkat dan bekerja secara positif (Tomesah Harrison, 2007).

Meningkatkan moral kerja merupakan hal yang baik bagi bisnis. Bahkan Gallup Organization (2007) memperkirakan terdapat 22 juta karyawan yang tidak bekerja secara aktif sehingga membuat kerugian ekonomi Amerika sebesar \$350 miliar per tahun dan ini disebabkan oleh rendahnya produktifitas karyawan tersebut, termasuk di dalamnya arena absensi, sakit dan segala masalah yang muncul dikarenakan karyawan bekerja dalam suasana yang tidak menyenangkan. Setiap pimpinan organisasi harus dapat menjaga kondisi moral karyawan tetap meningkat karena moral juga berhubungan dengan performa organisasi, dan setiap karyawan ingin merasa bahwa dirinya dan apa yang telah dikerjakannya diperhatikan oleh pimpinan dan orang lain di lingkungan kerjanya, hubungan yang interpersonal dapat menjaga moral kerja tetap meningkat.

Penulis menangkap satu trend yang sedang marak dalam dunia pendidikan di Indonesia beberapa tahun belakangan ini, bagaikan jamur di musim hujan, banyak berdiri sekolah-sekolah baik tingkat Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar (SD),

BAB V

PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan pembahasan dari penelitian mengenai analisis tingkat moral kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Putra Indonesia dapat disimpulkan bahwa :

1. Penelitian ini melihat sejauhmana, tingkat moral kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Putra Indonesia. Pada penelitian ini faktor pembentuk moral kerja yang digunakan adalah faktor yang merupakan teori dari Keith Davis dalam penelitian Sanreya Hendrawan (1988), yang terdiri atas (1) tuntutan kerja, (2) kondisi kerja, (3) gaji, (4) kesejahteraan, (5) persahabatan dan kerja sama, (6) hubungan antara atasan dan bawahan, (7) kepercayaan bawahan pada atasan, (8) kecakapan atasan, (9) efektivitas administrasi, (10) komunikasi, (11) status dan penghargaan, (12) keselamatan kerja dan hubungan kerja, (13) identifikasi pada lembaga, (14) kesempatan berkembang. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat moral kerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Putra Indonesia mayoritas berada pada tingkat moral kerja moderat. Dengan nilai rata-rata 3,45.
2. Faktor pembentukan moral kerja karyawan yang dominan dirasakan pada Yayasan Pendidikan Putra Indonesia yang memiliki nilai rata-rata (*mean*)

DAFTAR PUSTAKA

- Benge, Eugene and Hickey, John. 1976. *Morale and Motivation : How to Measure Morale & Increased Productivity*. New York: Franklin Watts.
- Davis, Keith. 1989. *Human Relation at Work*. Tokyo: McGraw-Hill Book Company.
- Davis, Keith & Newstrom, John W. 1985. *Human Behavior At Work*. Tokyo: McGraw- Hill Book Company.
- Halsey D. George, 2003, *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*, penerjemah Anaf S. Bagindo dan M. Ridwan, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- Harrison Tomesah, 2007, *Change Morale, Improve Productivity*, :Academic Research Library
- Hendrawan Sanerya, 1988. *Studi Moral Kerja Karyawan UNPAR*. Bandung, UNPAR.
- Kreitner Robert & Kinicki Angelo. 2000, *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Early Suandi, Buku Satu, Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- _____,2007, *Organizational Behavior*,Singapore :McGraw Hill Book Company.