

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, seiring dengan perubahan zaman sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, karena itu setiap anggotanya dituntut untuk memiliki etos kerja untuk tercapainya tujuan organisasi (Taroreh & Lumintang, 2020).

Menurut (Samosir, 2016) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos kerja tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna

mungkin. Etos kerja diartikan dengan jiwa atau watak seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipancarkan keluar, sehingga memancarkan citra positif atau negatif kepada orang luar orang bersangkutan (Arief, 2003).

Etos kerja merupakan kunci sukses yang unik, karena sekaligus sanggup menjadi fundamental keberhasilan pada tingkatan personal, organisasional, dan sosial. Tingkatan sosial dapat dimulai dari level personal dan organisasional, sehingga keberhasilan suatu bangsa antara lain didasari oleh etos kerja setiap personal dan organisasi yang berada dalam naungan bangsa tersebut (Sutrisno, 2013). Etos kerja individu dapat diukur berdasarkan aspek-aspek menghargai waktu tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri (independent), dan penyesuaian (Tasmara, 2010).

Etos kerja merupakan kepribadian diri dan cara seseorang dalam mengekspresikan diri melalui pekerjaan yang berpijak pada motivasi, karakteristik, dan semangat dasar untuk menjadi pribadi yang berkinerja baik (Ahmad Izzan, 2013). Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Chaplin, 2001). Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini

menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Hadiansyah, 2015). Sedangkan menurut Dodi (2013) etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seorang karyawan. Jika karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi, rutinitas kerja tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi yaitu keinginan dan kesadaran karyawan untuk menjunjung tinggi kualitas pekerjaan

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antar manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara, 2002). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian

insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005). Etos kerja ini ternyata dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Human relation merupakan faktor penting yang mempengaruhi tinggi atau tidaknya etos kerja. Menurut (Hasibuan SP, 2013) hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Menurut hasil penelitian *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Yuliani, 2017). dalam penelitian (Suryadin, 2020) juga menyatakan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, berbeda dengan penelitian (Fhatoni, 2017) yang menyatakan bahwa *human relation* tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor penunjang terbentuknya etos kerja dalam bekerja karena mencerminkan kenyamanan. Menurut (Sulistiyani, 2009), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2011), lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Josephine (2017) kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada didalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan

melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu posisi dan keadaan dimana karyawan tersebut bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Bustami, 2018) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. (Susanti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, berbeda dengan penelitian (Noviandari, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Penggunaan komunikasi yang harmonis juga dibutuhkan dalam meningkatkan etos kerja karyawan karena komunikasi berhubungan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam perusahaan. Menurut Danisworo & Tanjung (2004:23), “di dalam perjalanan organisasi di sebuah lembaga haruslah memegang prinsip komunikasi”. Jika terdapat masalah baik masalah dari dalam maupun luar lembaga, jangan sampai tidak ada komunikasi karena suasana tanpa komunikasi akan lebih memperburuk keadaan. Sehingga komunikasi sangat diperlukan didalam pengelolaan organisasi di sebuah lembaga. Semua lembaga memerlukan informasi untuk tetap berlangsung, tanpa informasi lembaga tidak dapat berjalan. Dengan adanya informasi bahan mentah dapat diolah menjadi hasil produksi yang dapat dimanfaatkan oleh manusia. Begitu juga sebaliknya dengan tidak adanya informasi, suatu lembaga dapat macet atau mati sama sekali. Untuk mendapatkan informasi adalah melalui proses komunikasi, sehingga tanpa komunikasi tidak mungkin mendapat informasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam lembaga untuk mendapatkan informasi yang

dibutuhkan, informasi yang dibutuhkan ini baik dari dalam lembaga sendiri maupun dari luar lembaga. Dalam penelitian (Lumintang, 2020) komunikasi tidak berpengaruh terhadap etos kerja, berbeda dengan penelitian (Sumilar, 2017) komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Pelanggaran demi pelanggaran dapat terjadi hampir disetiap perusahaan yang ada dan tak terkecuali di PT. Hutan Bumi Raya, sebuah perusahaan yang ada di Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara. Perusahaan ini bergerak dibidang produk Furniture (kursi, meja almari dan hiasan dinding). Sebagai perusahaan *profit oriented* tentunya PT. Hutan Bumi Raya bertujuan mendapatkan laba yang maksimal. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, etos kerja karyawan mutlak diperlukan. Berikut adalah data pencapaian target PT. Hutan Bumi Raya tahun 2019 seperti yang terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Target Perusahaan PT. Hutan Bumi Raya
Tahun 2019

Bulan	Target	Realisasi Produksi	Selisih kapasitas	Keterangan
Januari	4 Kontainer	4 Kontainer	-	Sesuai
Februari	4 Kontainer	4 Kontainer	-	Sesuai
Maret	5 Kontainer	5 Kontainer	-	Sesuai
April	5 Kontainer	4 Kontainer	1 kontainer	Kurang 1
Mei	5 Kontainer	4 Kontainer	1 kontainer	Kurang 1
Juni	5 Kontainer	4 Kontainer	1 kontainer	Kurang 1
Juli	5 Kontainer	4 Kontainer	1 kontainer	Kurang 1
Agustus	5 Kontainer	4 Kontainer	1 kontainer	Kurang 1
September	5 Kontainer	5 Kontainer	-	Sesuai
Oktober	5 Kontainer	5 Kontainer	-	Sesuai
November	5 Kontainer	4 Kontainer	1 kontainer	Kurang 1
Desember	5 Kontainer	4 Kontainer	1 kontainer	Kurang 1

Sumber : PT. Hutan Bumi Raya

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang pencapaian target perusahaan di PT. Hutan Bumi Raya pada tahun 2019, pada bulan januari sampai bulan maret target produksi perusahaan berhasil tercapai sesuai target yang diharapkan, namun pada bulan april sampai bulan agustus perusahaan selalu mengalami selisih satu kontainer dalam kapasitas produksinya, dan di bulan november dan desember juga mengalami masalah yang sama yaitu produksi tidak sesuai target. Jika dibandingkan dalam satu tahun tersebut jumlah target yang tidak terpenuhi lebih banyak dibandingkan dengan target yang tercapai. Oleh sebab itu dapat dipastikan etos kerja karyawan yang rendah dapat mempengaruhi pada proses pencapaian target perusahaan.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa tingkat etos kerja karyawan di PT. Hutan Bumi Raya sangatlah rendah dan perlu dilakukan penelitian. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Hutan Bumi Raya dan adanya perbedaan hasil penelitian research gap maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang etos kerja karyawan di PT. Hutan Bumi Raya yang dipengaruhi oleh human relation, kondisi lingkungan kerja dan komunikasi. Sehingga berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh human relation, kondisi lingkungan kerja dan komunikasi terhadap etos kerja karyawan”.

1.2. Ruang Lingkup

Bedasarkan indentifikasi masalah yang telah dipaparkan di dalam latar belakang, untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah sebagai berikut:

1. Objek yang diteliti yaitu PT. Hutan Bumi Raya yang berada di Jepara.
2. Penelitian ini akan meneliti variabel dependen (Y) adalah Etos Kerja.
3. Variabel independen (X) yang digunakan adalah Human Relation (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2) dan Komunikasi (X3).

1.3. Rumusan Masalah

Adanya fenomena rendahnya Etos Kerja di PT. Hutan Bumi Raya Jepara. Kemudian berdasarkan penelitian terdahulu etos kerja dapat dipengaruhi oleh variabel human relation, kondisi lingkungan kerja dan komunikasi, sehingga peneliti akan meneliti pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap etos kerja. Berdasarkan rumusan masalah maka dapat disusun pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah human relation berpengaruh terhadap etos kerja pada PT. Hutan Bumi Raya?
2. Apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pada PT. Hutan Bumi Raya?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap etos kerja pada PT. Hutan Bumi Raya?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh human relation terhadap etos kerja pada PT. Hutan Bumi Raya.
2. Menganalisis pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pada PT. Hutan Bumi Raya.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap etos kerja pada PT. Hutan Bumi Raya.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan yang lebih mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya etos kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara. Pengaruh human relation, kondisi lingkungan kerja dan komunikasi terhadap etos kerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada semua pihak secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan dapat memberikan manfaat khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan, mengembangkan kemampuan dan

penguasaan teori yang berhubungan dengan upaya meningkatkan etos kerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan perusahaan di PT. Hutan Bumi Raya Serta dapat dijadikan input bagi manajemen sumber daya manusia dan penegasan penentuan strategi pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam mengatasi permasalahan yang ada diantaranya kaitannya dengan Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja dan Komunikasi dalam upaya untuk meningkatkan Etos Kerja Karyawan PT. Hutan Bumi Raya.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik loyalitas karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dalam hal mendukung pelaksanaan program keilmuan metodologi penelitian khususnya dalam bidang sumber daya manusia.