

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan kinerja individu individu tersebut agar sejalan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. MSDM mencakup berbagai aktivitas, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, evaluasi kinerja, manajemen konflik, dan pemecatan. Prinsip-prinsip MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, termotivasi, dan berkinerja tinggi, sehingga dapat bersaing secara efektif di pasar dan mencapai tujuan strategisnya.

Menurut (TEMPO.CO 2023) Menteri Investasi atau Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Bahlil Lahadalia mengatakan tenaga kerja lokal Indonesia saat ini belum bisa diandalkan untuk bekerja di perusahaan berstandar internasional atau yang memiliki modal asing. "Ini otokritik untuk kita juga, bapak ibu anggota DPR RI semua, kita bersama-sama tidak saling menyalahkan tapi kita harus mampu mensosialisasikan tentang etos kerja kita," kata Bahlil saat Rapat Dengar Pendapat bersama Komisi VI DPR RI, Senin 6 Februari 2023.

Dalam penelitian Darmana et al (2020). Etos kerja karyawan merupakan cerminan dari pola pikirnya secara keseluruhan, yang memotivasi mereka untuk bertindak dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Simanjuntak (2020) Etos kerja seseorang juga dapat digunakan untuk mencirikan moralitas mereka, yang terlihat dari kegembiraan, sikap positif, dan perilaku yang berperilaku baik di tempat kerja.

Etos kerja merupakan sikap, nilai, dan perilaku positif yang mencerminkan dedikasi, tanggung jawab, dan komitmen dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis, etos kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan produktivitas dan efisiensi. Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung memiliki motivasi tinggi, disiplin, dan kemampuan beradaptasi, yang berkontribusi langsung terhadap kesuksesan perusahaan.

Banyak penelitian yang meneliti masalah etos kerja sehingga memberikan berbagai perspektif dan solusi dalam meningkatkan efisiensi kerja di berbagai perusahaan. Dalam konteks ini, penulisan saya berusaha untuk menambah literatur yang ada dengan mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap Etos Kerja karyawan. Menurut Agnes Pretty Rachel dan Agus Kusnawan (2022) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja ialah sebagai berikut: 1) Lingkungan Kerja dan 2) Rekan Kerja. Menurut Frendio Kaburito, Rita N Taroreh dan Genita G Lumintang (2020) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Etos Kerja ialah sebagai berikut: 1) Human Relationship 2) Lingkungan Kerja dan 3)

Komunikasi. Menurut Rahmad (2019) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Etos Kerja ialah sebagai berikut: 1) Gaya Kepemimpinan, 2) Lingkungan Kerja dan 3) Motivasi . Dari penelitian diatas penulis tertarik untuk meneliti pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos kerja karyawan sebagai salah satu faktor untuk mempengaruhi Etos Kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas yang telah dipaparkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja, seperti kebisingan, ventilasi, pencahayaan, dan kenyamanan ruang kerja, yang tidak optimal dapat meningkatkan tingkat stres karyawan.

2. Rekan Kerja

Ketidakharmonisan hubungan antar rekan kerja, seperti konflik, kurangnya kerja sama, atau sikap individualistis

3. Komunikasi

Kurangnya saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, atau antar karyawan,

4. *Human Relationship*

Rendahnya kualitas hubungan interpersonal, baik antara atasan dan bawahan maupun antar karyawan,

5. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang otoriter, kurang mendukung, atau tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan

6. Motivasi

Rendahnya motivasi kerja akibat kurangnya penghargaan, insentif, atau peluang pengembangan karier

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian akan dibatasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja Sebagai variabel bebas (X) terhadap Etos kerja sebagai variabel terikat (Y)

Lingkungan kerja memiliki peranan yang signifikan dalam memengaruhi etos kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah seluruh aspek pekerjaan yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bersemangat. menurut Handoko (2012), etos kerja yang rendah sering kali disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai, hubungan antarpegawai yang buruk, atau sistem manajemen yang tidak efektif.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santi Febriani, Elin Herlina dan Toto (2022) yang Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Etos Kerja (Suatu Studi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Ciamis). Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dengan kategori kuat. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryadin dan Mistar (2020) yang Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. Berdasarkan hasil penelitian Kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha,

Lokasi penelitian ini adalah PT Bumi Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan karet remah (Crumb Rubber) dengan kapasitas ± 30.000 metric tons per tahun, yang didirikan oleh Tjahaya Gondosetiawan pada tahun 2004. Dan bergabung dengan GMG Global Ltd Singapore pada tahun 2007. Kemudian pada tahun 2016, PT Bumi Jaya bergabung dengan Halcyon Agri. PT Bumi Jaya bergerak di bidang produsen sekaligus penjual bahan Karet Alam Spesifikasi Teknis (TSR) yang dikenal sebagai Standard Indonesian Rubber (SIR), dimana input yang paling banyak digunakan adalah karet alam untuk tujuan pembuatan ban kendaraan, yang bertempat Kasiau Raya, kecamatan Murung Pudak, Kabupaten Tabalong 71571.

Berdasarkan Latar belakang diatas penulis memilih judul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja pada PT Bumi Jaya " agar dapat

mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana latar belakang pendidikan mempengaruhi etos kerja karyawan di perusahaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja karyawan pada PT. Bumi Jaya Kabupaten Tabalong ?
2. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja karyawan pada PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja karyawan pada PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong
2. Untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja karyawan pada PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak

langsung, terutama dalam pendidikan dan praktik. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Pengembangan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menambah literatur dengan bukti empiris tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja, serta membantu pengembangan model dan konsep baru dalam manajemen sumber daya manusia

b. Pengukuran Lingkungan Kerja dan Etos Kerja

Berkontribusi dalam mengembangkan dan memvalidasi instrumen pengukuran lingkungan kerja dan etos kerja di lingkungan perusahaan.

c. Teori Etos Kerja

Memperluas pemahaman tentang faktor-faktor lingkungan kerja yang memengaruhi etos kerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan.

d. Hubungan Lingkungan Kerja dan Etos Kerja

Memberikan wawasan tentang hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan tingkat etos kerja karyawan, serta membantu pengembangan hipotesis baru dalam studi terkait.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan sebagai tolak ukur dalam pengambilan keputusan, serta menjadi bahan perbaikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan etos kerja karyawan.

b. Bagi Institusi Pendidikan atau Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan pedoman atau referensi bagi akademisi dan mahasiswa dalam melakukan penelitian serupa yang berfokus pada hubungan antara lingkungan kerja dan etos kerja.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau pembandingan, serta menjadi dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan etos kerja dan pengaruh lingkungan kerja.