

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, seiring dengan perubahan sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya Manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan juga operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Hersey dan Blanchard, 2000 : (dalam Rukmana 2010) menyatakan bahwa pemanduan tujuan organisasi dan efektifitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh

semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut ” pemanduan tujuan yang sesungguhnya ”. Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Dari uraian diatas dapat terlihat bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawan didalamnya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi, ketika karyawan memiliki etos kerja yang rendah saat melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. 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 : dalam Rukmana 2010) . Dengan adanya *human relation* para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawannya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif (Efendy,1998). Interaksi karyawan dan pimpinan dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja karyawan, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Sarana hubungan yang nyaman komunikasi yang baik akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap yang profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis ,menyenangkan dan baik yang kemudian meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaan.

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi kondisi awal dari karyawan akan memulai pekerjaannya akan memperbaiki moral pegawai, perasaan yang senang dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, keamanan,

ventilasi yang baik, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi. Lingkungan kerja fisik menurut Rukmana (2010) adalah keseluruhan atau keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya, misalnya: pewarnaan, kebersihan pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan.

Dari uraian diatas dan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah keadaan disekitar kantor seperti penerangan, kemananan tempat parkir, udara, suara yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh hal dari fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, termasuk fasilitas parkir diluar gedung perusahaan ,rasa aman dalam segala hal, lokasi dan rancangan gedung sampai suara dan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai.

Perusahaan ini merupakan perusahaan dibidang tekstil. Sebagai perusahaan tekstil, maka kualitas sumber daya manusia adalah merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja secara garis besar dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi upaya peningkatan kualitas tenaga kerja mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, lingkungan kerja, serta strategi pencapaian tujuan. Dari hasil wawancara dari salah satu karyawan mengatakan bahwa kadang ada seorang pimpinan yang memberikan pengarahan namun tidak secara baik, pimpinan bersikap sesuai dengan suasana hatinya, jadi tidak bersikap profesional dalam bekerja. Sehingga karyawan dalam menerima masukan dan menjalankan tugasnya tidak dapat maksimal karena

pimpinan tidak mampu menciptakan suasana yang harmonis dan menyenangkan. Hubungan antar karyawanpun terkadang juga ada perselisihan kemudian membuat karyawan malas untuk bekerja. Hasilnya beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang ditentukan perusahaan, artinya pencapaian target kerja masih belum maksimal.

Human Relation dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi persuasive, karena dengan melaksanakan human relation itu pimpinan perusahaan atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik dan manusiawi bertujuan agar mereka dapat bekerjasama dengan baik pula, sehingga hasil yang diperoleh dapat memuaskan. Dengan *human relation* dapat memecahkan masalah yang ada pada perusahaan yang menyangkut mengenai konflik antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan pribadi kemudian akan menyebabkan tujuan dari perusahaan menjadi tidak lancar. Dengan hubungan yang baik dan suasana yang nyaman antara satu dengan yang lainnya maka akan menimbulkan kondisi yang harmonis dan etos kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga human relation merupakan faktor yang penting untuk suatu perusahaan guna meningkatkan etos kerja karyawan dalam mencapai tujuan diperusahaan. Selain itu kondisi lingkungan sekitar perusahaan, terutama kondisi lingkungan fisiknya juga mempengaruhi etos kerja karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan sesuai dengan keinginan karyawan dapat menciptakan semangat kerja. Lingkungan fisik yaitu menyangkut fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan keadaan yang berada

disekitar perusahaan, seperti rancangan gedung, banyaknya cahaya dalam ruangan tempat kerja, suara yang menimpa, dan termasuk fasilitas luar perusahaan yaitu tempat parkir, disini tempat parkir merupakan faktor yang penting karena dari tempat parkirlah seseorang akan memulai pekerjaannya jadi jika hal ini tidak diperhatikan jelas akan mengurangi etos kerja karyawan.

Human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk meningkatkan etos kerja karyawan, karena keduanya berhubungan langsung dengan manusia. Meskipun hubungan manusia di dalam perusahaan tersebut harmonis namun jika tidak diimbangi dengan kondisi fisik lingkungan sekitar kantor yang mendukung dan memadai maka tujuan perusahaan juga tidak akan berjalan maksimal. Jadi perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang layak dan para pemimpin perusahaan memberikan teladan kepada karyawan agar menghargai sesama dan menciptakan keharmonisan guna mencapai kepuasan komunikasi yang bertujuan menciptakan etos kerja.

Lingkungan kerja fisik pada penelitian ini yaitu pada lingkungan luar dan dalam kantor. Salah satu masalah lingkungan kerja fisik pada kantor PT Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen ini yaitu, keamanan pada tempat parkir dan kondisi serta penataan parkir. Melihat kondisi tersebut, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul : **“PENGARUH *HUMAN RELATION* (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. DELTA MERLIN SANDANG TEKSTIL 1 SRAGEN”**.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang ada dan mengamati beberapa indikasi yang terjadi pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen maka mendorong pertanyaan pada permasalahan yang akan dibahas dan diuraikan dalam penelitian. Antara lain adalah:

1. Apakah *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan?
2. Apakah kondisi lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan?
3. Apakah *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh bersama-sama terhadap etos kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah agar mendapatkan hasil sesuai harapan dan yang dilakukan mengarah pada sasaran. Adapun penelitian ini bertujuan juga untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang ada, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh variabel hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh variabel kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan.
3. Menidentifikasi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak, terutama perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan etos kerja karyawan. Secara lengkap dan terperinci manfaat penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan etos kerja karyawan pada suatu perusahaan dan sebagai acuan pada penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan etos kerja karyawan khususnya dalam masalah *human relation* dan kondisi lingkungan fisik kerja.

b. Bagi Akademis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai informasi dan referensi bacaan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang dan semua pihak yang membutuhkan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini merupakan laporan dari hasil penelitian direncanakan terdiri dari lima bab, yang masing-masing berisi tentang :

BAB I Pendahuluan

Bab ini memuat tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini memuat teori-teori mengenai *human relation* (hubungan antar manusia), lingkungan fisik dan etos kerja sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur , serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian , definisi operasional variabel , data dan sumber data , metode pengumpulan data ,desain pengambilan sampel yang diteliti, dan metode analisis data yang digunakan untuk menguji kebenaran penelitian.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil uji hipotesis ,gambaran umum perusahaan dan pembahasannya.

BAB V Penutup

Dalam bab ini berisi kesimpulan hasil pembahasan penelitian, saran, dan keterbatasan penelitian.