

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Setiap orang saat ini bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup yang beranekaragam ini menjadi alasan mereka untuk bekerja. Manfaat bekerja bagi setiap orang bukan hanya untuk mengejar status sosial saja, namun dengan bekerja mereka juga dapat memperoleh penghasilan untuk mencukupi kebutuhannya. Tidak hanya itu saja mereka juga akan memperoleh banyak pengalaman dari aktivitas bekerja yang dilakukan baik itu manis ataupun pahit. Permasalahan dalam bekerja meliputi tantangan perkembangan zaman, dituntut berkepribadian kreatif, dan memiliki semangat kerja keras.

Pekerjaan yang tersedia tentunya beranekaragam, namun saat ini sektor industri khususnya *garment* lebih banyak diminati oleh para pencari kerja. Menurut data kemenperin sepanjang tahun 2019 pertumbuhan sektor industri tekstil (*garment*) telah tercatat sebesar 15,35% dan telah menghasilkan nilai ekspor mencapai USD 2,9 miliar. Industri tekstil sebagai sektor padat karya ini sudah menyerap hingga 3,73 juta per orang. Hal ini memberikan dampak terhadap perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin meningkat setiap tahunnya.

Industri tekstil (*garment*) adalah industri yang memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian yang diproduksi oleh perusahaan manufaktur dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengolahannya. Menurut Sudaryo (2018: 3) “sumber daya manusia adalah sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu”.

SDM merupakan faktor terpenting yang mendukung kelancaran visi dan misi karena terkait dengan perencanaan, pengaturan, pengorganisasian dan pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Organisasi yang ingin berkembang dengan lebih baik harus didukung oleh adanya SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas mampu membawa perusahaan menjadi

lebih berkembang dan memberikan kontribusi yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Cara untuk menentukan suatu SDM berkualitas dapat dilihat dari etos kerja yang dimiliki tinggi atau sebaliknya rendah.

Setiap organisasi yang ingin maju harus memiliki etos kerja. Etos kerja memiliki peran penting karena menunjukkan semangat kerja karyawan yang tinggi dan keyakinan yang kuat untuk dapat melaksanakan pekerjaan sehingga diperoleh hasil akhir yang diharapkan dapat maksimal. Menurut Darodjat (2015: 86) etos kerja adalah suara hati yang ikhlas dan tulus dari setiap sumber daya manusia organisasi yang mau memberikan pelayanan terbaik kepada setiap orang tanpa terkecuali disertai semangat bekerja yang keras tanpa mengharap pamrih. SDM yang memiliki etos kerja yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja. Latar belakang pendidikan merupakan faktor internal dan kondisi fisik lingkungan kerja adalah faktor eksternal.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Etos kerja seorang karyawan tidak terlepas dari kualitas SDM itu sendiri. Kualitas SDM dapat mengalami peningkatan jika diimbangi dengan perluasan keahlian dan keterampilan melalui jenjang pendidikan yang bermutu dan merata. Jenjang pendidikan yang bermutu dan merata berpengaruh dalam pembangunan ke arah yang lebih baik. Menurut Tirtarahardja (2018: 306) jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi dapat memberikan bekal bagi warga negara agar dapat menjadi penggerak dalam pembangunan.

Pembangunan dapat berjalan dengan baik jika didukung oleh pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang berkualitas ini dapat menjadi modal awal bagi pengembangan kemampuan intelektual seseorang, karena mampu meningkatkan kemampuan baik kognitif, afektif, dan psikomotorik. Bagi karyawan latar belakang pendidikan ini memiliki tujuan untuk penempatan mereka pada bidang pekerjaan yang telah disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki. Latar belakang pendidikan juga menjadi

penentu etos kerja karyawan yang ditunjukkan dalam bentuk semangat pada saat menjalankan tugasnya dalam bekerja. Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat digunakan untuk menilai dan melakukan pengukuran terhadap kemampuan seorang karyawan. Selain tingkat pendidikan masih ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan kerja ini berhubungan dengan layak atau tidaknya keadaan lingkungan tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat memungkinkan bagi karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Menurut Sudaryo (2018: 48) lingkungan kerja fisik adalah suatu tempat kerja dimana karyawan melakukan aktivitasnya.

CV Puro Sentosa Garmino adalah salah satu industri tekstil *garment* lokal yang didirikan dengan memproduksi pakaian jadi seperti dress dan baju yang disesuaikan dengan permintaan pasar. Permintaan pasar terhadap hasil produksi juga masih dilingkup lokal belum merambah ke luar negeri karena pabrik masih sedang dalam tahap perkembangan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti tertarik untuk meneliti tentang CV Puro Sentosa Garmino bagian *Sewing* sebagian karyawan memiliki latar belakang pendidikan lulusan dari SMP, sedangkan menurut ketetapan pemerintah saat ini lulusan produktif untuk bekerja pada sebuah pabrik harus memiliki latar belakang pendidikan minimal SMA/SMK. Hal ini menimbulkan permasalahan karena tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Padahal latar belakang pendidikan ini menjadi faktor penentu untuk melihat bagaimana nantinya sikap karyawan tersebut dalam bekerja apakah memiliki etos kerja yang terbilang tinggi atau rendah. Etos kerja ini menjadi dasar dalam peningkatan kualitas SDM agar mampu bersaing di dunia kerja melalui kriteria latar belakang pendidikan yang telah dimiliki tersebut.

Kondisi fisik lingkungan kerja CV Puro Sentosa Garmino bagian *Sewing* ini dari hasil observasi yang telah dilakukan peneliti melihat bahwa hanya terdiri atas satu bangunan pabrik dengan ukuran yang tidak terlalu luas bahkan terlihat sempit karena dipenuhi dengan mesin-mesin jahit. Lantai dasar pabrik CV Puro Sentosa Garmino juga hanya sebatas cor beton biasa, padahal standar penggunaan lantai industri yang baik adalah sistem cor beton yang dilapisi dengan *epoxy* agar tidak mudah rusak. Pencahayaan yang ada di ruangan masih dinilai kurang karena pintu gedung pabrik juga ikut dibuka untuk memperoleh pencahayaan dari luar gedung. Selain itu tidak adanya pendingin ruangan hanya tersedia ventilasi udara seadanya saja. Tingkat keamanan di lingkungan fisik kerja juga kurang karena tidak tersedia petugas keamanan (*satpam*) yang berjaga-jaga hanya ada satu petugas penanggung jawab saja.

Jika kondisi fisik lingkungan kerja karyawan kedepannya seperti ini terus bukan tidak mungkin dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja. Karyawan bisa saja menjadi bermalas-malasan, semangat dalam bekerja yang ditunjukkan juga akan menurun yang dapat berpengaruh terhadap etos karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN *SEWING* CV PURO SENTOSA GARMINDO".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kesesuaian dengan latar belakang masalah, maka masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan karyawan bagian *Sewing* sebagian didominasi dari lulusan SMP.
2. Kondisi fisik lingkungan kerja kurang nyaman karena pabrik berdiri hanya dengan satu gedung saja dan ukuran gedung sempit perlu dilakukan pelebaran lagi, pencahayaan yang ada di ruangan kerja juga masih dinilai kurang. Tingkat keamanan di tempat kerja juga kurang karena tidak tersedia

petugas keamanan (satpam) yang berjaga-jaga hanya ada satu petugas penanggung jawab saja.

3. Etos kerja karyawan *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino.

### **C. Pembatasan Masalah**

Permasalahan yang akan diteliti terkait dengan judul begitu luas, sehingga untuk dapat menghindari kemungkinan terjadinya kesalahan dan mempermudah peneliti maka dibatasi pada:

1. Penelitian ini dilakukan di CV Puro Sentosa Garmino bagian *Sewing*.
2. Latar belakang pendidikan dibatasi pada indikator jenjang pendidikan yang terbatas pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah.
3. Kondisi fisik lingkungan kerja dibatasi pada penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, kebisingan, dan keamanan.
4. Etos kerja karyawan ditunjukkan oleh sikap karyawan, perasaan karyawan, kesediaan karyawan, dan keseriusan karyawan saat bekerja.

### **D. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino?
2. Adakah pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino?
3. Adakah pengaruh latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh:

1. Latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino.

2. Kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan *Sewing CV Puro Sentosa Garmindo*.
3. Latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan *Sewing CV Puro Sentosa Garmindo*.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah agar dapat menjadi salah satu referensi pembelajaran dan dapat memberikan wawasan ilmu pengetahuan tentang latar belakang pendidikan seorang karyawan dan kondisi fisik lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap etos kerja karyawan tersebut.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Manajer dan Direktur Perusahaan

Sebagai solusi dalam menentukan kualitas karyawan melalui kualifikasi latar belakang pendidikan yang sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif sehingga mampu meningkatkan etos kerja karyawan.

#### b. Bagi Karyawan

Mengetahui pentingnya latar belakang pendidikan yang mereka miliki untuk disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang akan diberikan di lingkungan kerja dan mengetahui sejauh mana keahlian dan keterampilan yang sudah dimiliki sehingga tercipta etos kerja tinggi sesuai dengan harapan perusahaan agar mampu unggul dengan pesaing perusahaan lainnya.

#### c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dengan penambahan variabel yang berbeda.