

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam dunia usaha, setiap unit bisnis baik swasta maupun perusahaan milik Negara yang pada umumnya bergerak dalam memproduksi barang dan jasa, merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja, atau sumber daya manusia. Manusia mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan, dan menggerakkan unit-unit bisnis, atau organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, mengoptimalkan kompetensi pada karyawan harus terus menerus diupayakan guna tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Tentunya tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai produktivitas yang tinggi, yang salahsatunya dapat dicapai melalui kualitas SDM (sumber daya manusia) yang baik juga.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia adalah sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Oleh karena itu, pentingnya mempersiapkan SDM (sumber daya manusia) dalam upaya menghadapi persaingan, dan perkembangan di dunia Industri.

Membahas tentang SDM, tidak terlepas dari dua aspek, yakni aspek kualitas, dan aspek kuantitas. Notoatmojo (2013) menyatakan aspek kualitas berkaitan dengan mutu, atau kompetensi SDM itu sendiri yang mencakup kemampuan baik fisik, maupun non fisik, sedangkan kuantitas bersangkutan dengan jumlah SDM yang tersedia. Dalam prakteknya kualitas SDM tentu harus menjadi perhatian utama, baru kemudian kecukupan kuantitas SDM, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut Wirawan (2015) kualitas SDM adalah integrasi dari kemampuan fisik (kesehatan jasmani), dan kemampuan non fisik (profesionalitas kerja, kemampuan berpikir, keseimbangan mental, serta keterampilan lainnya), dengan

kemampuan fisik, dan fisik yang dimiliki tersebut, maka sebagai individu akan mampu untuk mengeluarkan potensi, berinovasi, dan bekerja dengan profesional.

Di dalam membahas SDM, maka terdapat salahsatu aspek yang penting diperhatikan, yaitu etos kerja. Etos kerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa factor, baik faktor internal dari dalam diri, maupun faktor eksternal yang terkait dengan lingkungan perusahaan, atau organisasi. Oleh karenanya, dalam menciptakan etos kerja yang tinggi, tentu dibutuhkan SDM yang berkualitas.

Priansa (2016), menyatakan bahwa etos kerja pada level individual di sebuah organisasi disebut sebagai etos kerja pegawai. Suatu organisasi, atau perusahaan yang mampu memaksimalkan, atau *manage* dengan efektif, maka dapat membangun etos kerja pegawai yang tinggi. Etos kerja pegawai yang tinggi dapat mendorong suatu organisasi mencapai tujuannya dengan efektif, dan efisien. Memiliki pegawai dengan etos kerja tinggi adalah modal bagi perusahaan, atau organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global.

Pada aktualisasinya kualitas SDM tentu tidak dapat disipisahkan dengan etos kerja. Baiknya kualitas SDM akan mendorong karyawan mempunyai etos kerja keras yang tinggi juga. (Probowati, 2011). Selanjutnya menurut Ginting (2016), etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi karakteristik seorang karyawan, yang dilandasi etika, atau perspektif kerja yang diyakini, dan dimanifestasikan tindakan konkret di dunia kerja.

Etos kerja adalah salahsatu variabel penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis usaha. Etos kerja berperan penting dalam menciptakan serta meningkatkan sikap positif pegawai terhadap segala perubahan yang terjadi di sekitarnya. (Karim, 2016). Hal itu dapat diartikan, bahwa etos kerja dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam merespon segala perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Permasalahan yang sering terjadi saat ini adalah belum banyaknya SDM memiliki etos kerja yang tinggi, bahkan terkadang tidak berkompeten, dan kurang terampil. Sedangkan dalam menciptakan etos kerja yang tinggi dibutuhkan SDM yang memadai. Selanjutnya untuk melihat daya etos kerja karyawan, dapat merujuk dari indikator yang diuraikan oleh Salamun *et al*, (2017). Menurutnya

parameter etos kerja adalah sebagai berikut: 1) Bekerja keras, 2) Tingginya sikap disiplin, 3) Bersikap jujur dalam bekerja, 4) Memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, 5) Rajin dalam bekerja. Tentu dalam merealisasikan hal tersebut, diperlukan usaha dari perusahaan, atau unit bisnis, terutama dalam memelihara SDM yang berkualitas, sehingga dengan SDM yang berkualitas, etos kerjanya dapat optimal.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah kemampuan, atau sikap seseorang yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disertai komitmen total dalam melaksanakan tugas. dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Karyawan memiliki tanggung jawab kepada perusahaan dalam bentuk selalu meningkatkan etos kerjanya. Oleh karenanya, setiap karyawan harus memiliki kesadaran dalam mendukung kepentingan, dan tujuan perusahaannya.

Selain kualitas sumber daya manusia (SDM), ada faktor lain yang disinyalir dapat mempengaruhi etos kerja, faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sebuah elemen yang mampu mempengaruhi individu, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dianggap sebagai variabel lain yang berada diluar lingkup organisasi, namun pada kenyataannya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja, dan semangat kerja para karyawan. (Masram dan Mu'ah, 2015)

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan diantaranya; budaya organisasi, komitmen organisasi, iklim organisasi, motivasi, kemampuan, disiplin, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi jabatan, komunikasi, sikap, perilaku, stress, dan lainnya. (Nurmansyah, 2016). Secara teoritis lingkungan kerja itu dapat mempengaruhi etos kerja seorang karyawan, karena karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal jika ditunjang dengan kondisi lingkungan yang baik. (Sari, 2018)

Membentuk lingkungan kerja yang kondusif, dan baik merupakan salahsatu hal yang harus dilakukan organisasi untuk menghasilkan etos kerja, atau semangat kerja karyawan yang tinggi. Adapun lingkungan kerja tidak hanya terkait dengan

hubungan antar individu, melainkan juga menyangkut dengan sarana dan prasarana yang ada. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, dan baik, maka akan memantik etos kerja yang tinggi dari para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Sedarmayanti (2012) menyatakan setidaknya 2 (dua) jenis lingkungan kerja yaitu; Lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua material, atau sesuatu yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan terkait dengan hal-hal yang tidak tampak secara fisik (*intangible*) yang meliputi hubungan kerja; baik hubungan dengan atasan dengan karyawan, maupun hubungan sesama rekan kerja. Dari dua jenis lingkungan kerja tersebut, kebanyakan perusahaan akan lebih memperhatikan lingkungan fisik, padahal lingkungan non fisik ini tidak kalah penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Oleh karena itu di dalam penelitian ini lingkungan kerja non fisik akan menjadi objek penelitian.

Berdasarkan pemaparan terkait lingkungan, dan etos kerja, maka dapat dilihat bahwa terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja non fisik dan etos kerja, sehingga penting bagi perusahaan, atau unit bisnis dalam menjaga, dan memperhatikan kondisi lingkungan kerja non fisik dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Melihat eratnya kaitan antara kualitas SDM, lingkungan kerja non fisik dan etos kerja karyawan, khususnya dalam mendorong roda organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, menjadi penting pembahasan ini untuk diangkat menjadi sebuah penelitian, atau kajian lebih mendalam. Adapun tempat dalam penelitian ini adalah di CV Sumber Rezeki.

CV Sumber Rezeki terletak di Kecamatan Katibung, Lampung Selatan. Unit bisnis ini bergerak dibidang bisnis kayu, diantaranya mengelola dan menghasilkan kayu yang berkualitas, yang meliputi bahan mentah, setengah jadi, sampai bahan jadi. Unit bisnis ini juga siap memenuhi kebutuhan, atau keinginan konsumen yang bermacam-macam mulai dari bentuk, ukuran, jenis kayu dan harga yang ekonomis, juga menjadi salahsatu penopang ekonomi masyarakat wilayah

Katibung, karena jaringan bisnis CV ini cukup luas, maka otomatis mampu menyerap tenaga kerja. Jaringan bisnis CV ini juga mampu mengakomodasi pasar lintas kabupaten kota, bahkan dapat mengakomodir kebutuhan antar provinsi. Unit bisnis ini termasuk yang cukup matang sebagai unit bisnis kayu, karena mulai dari melakukan pengecekan lahan, pengecekan kayu, pemotongan, hingga memproduksi suatu barang yang dapat dimanfaatkan oleh konsumen dilakukan secara mandiri.

Etos kerja sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar komitmen total dari para karyawan menjadi perhatian organisasi, hal ini dilakukan CV Sumber Rezeki, karena mengingat pentingnya etos kerja, yang tentunya akan berdampak juga pada kemajuan bisnis kedepannya.

Untuk melihat kondisi aktual etos kerja karyawan yang terdapat di CV Sumber Rezeki, maka peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan untuk memberi gambaran tingkat etos kerja karyawan di CV Sumber Rezeki.

Berdasarkan keterangan dari Supervisor (Pengawas) CV Sumber Rezeki, peneliti mendapatkan beberapa keterangan, diantaranya; “Pertama, banyaknya para karyawan tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Kedua, para karyawan banyak yang sering terlihat menunda pekerjaan. Ketiga, kurang disiplin kerja karyawan, khususnya dalam manajemen waktu.” Hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja karyawan yang dimiliki CV Sumber Rezeki masih tergolong rendah. Banyak faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan, diantara yang harus diperhatikan adalah kualitas SDM, dan juga lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik yang ada di CV Sumber Rezeki dapat dikatakan kurang baik, karena berdasarkan hasil keterangan karyawan didapatkan bahwa; Pertama, komunikasi antar karyawan kurang terbangun dengan baik karena koordinasi sering tidak berjalan dengan baik. Kedua, pemilik CV kurang memberikan dukungan untuk kemajuan karyawan. Dengan adanya hal itu secara langsung dapat mempengaruhi etos kerja karyawan.

Kualitas SDM juga menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh CV Sumber Rezeki jika ingin membangun etos kerja karyawan yang tinggi, dengan sulitnya

karyawan mencapai target pekerjaannya, kurangnya pengalaman kerja, dan juga ketidakmampuan karyawan dalam bekerja secara efektif, dan efisien menjadi salahsatu tanda rendahnya kualitas SDM yang dimiliki CV ini.

Dugaan rendahnya kualitas SDM yang mempengaruhi etos kerja juga dapat dilihat dari tingkat pendidikan dari para karyawannya yang mayoritas berpendidikan SMP dan SMA. Adapun gambar lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Tingkat Pendidikan Karyawan CV Sumber Rezeki Tahun 2021

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	10	33 %
SMA / SMK	19	63 %
Diploma	1	4 %
Sarjana	0	0 %
Total	30	100%

Sumber: Data Karyawan CV Sumber Rezeki, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hanya 1 (satu) orang karyawan CV Sumber Rezeki yang berpendidikan Diploma, atau D3, sisanya hanya berpendidikan menengah atas, bahkan cukup banyak yang berpendidikan menengah pertama, hal tersebut dapat disinyalir sebagai salah satu indikasi rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tentunya berdampak pada etos kerja karyawan.

Kualitas SDM, dan lingkungan kerja non fisik diperlukan untuk mendorong optimalnya kinerja dalam menciptakan etos kerja yang optimal bagi perusahaan. Oleh karenanya, kualitas SDM, dan lingkungan kerja non fisik dapat menjadi kunci dalam membangun etos kerja yang tinggi dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti berkeinginan melakukan riset, atau penelitian lebih lanjut mengenai etos kerja karyawan yang melibatkan aspek kualitas SDM dan lingkungan kerja non fisik, yang tentunya perlu pembuktian melalui kajian yang empiris, adapun peneliti akan mengangkat penelitian dengan judul; **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan**

Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan di CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas. Maka, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap etos kerja karyawan di CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap etos kerja karyawan di CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM), lingkungan kerja non fisik terhadap etos kerja karyawan di CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan di CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia (SDM), lingkungan kerja non fisik dan etos kerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah CV Sumber Rezeki di Dusun Umbul Pabrik, Desa Tanjung Ratu, Kecamatan Katibung, Lampung Selatan.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini terhitung mulai bulan November 2021 sampai dengan bulan Maret 2022, yang meliputi pengumpulan data prasurvey, hingga penyelesaian pengumpulan data penelitian.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah Ilmu Manajemen, dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia (SDM), yang meliputi kualitas sumber daya manusia (SDM), lingkungan kerja non fisik dan etos kerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- 1.4.1 Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM), terhadap etos kerja karyawan di CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan.
- 1.4.2 Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap etos kerja karyawan di CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan.
- 1.4.3 Pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM), lingkungan kerja non fisik terhadap etos kerja karyawan di CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat memperluas khazanah pengetahuan, dan wawasan peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM), yang terkait pentingnya menjaga kualitas SDM, membangun lingkungan kerja non fisik yang baik, dan memperhatikan etos kerja karyawan.

1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah literatur, atau referensi bagi peneliti, atau mahasiswa yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) memberikan tambahan pemikiran terhadap kajian manajemen sumber daya manusia khususnya dalam objek kualitas SDM, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja.

1.5.3 Bagi Perusahaan, atau Unit Bisnis

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan umpan balik bagi pihak perusahaan untuk memberi informasi mengenai pelaksanaan manajemen SDM,

sehingga dapat dijadikan solusi untuk memecahkan berbagai masalah yang dihadapi perusahaan, terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan serangkaian jalan dari awal hingga akhir yang dituliskan secara terstruktur. Adapun gambaran umum dari penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi pendahuluan yang membahas tentang; latar belakang masalah, ruang lingkup penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan juga membahas mengenai manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Hal-hal tersebut perlu untuk dibahas agar penelitian yang ingin dilakukan memiliki arah yang jelas serta mampu memberikan manfaat.

BAB II LANDASAN TEORI

Membahas tentang literatur, atau teori-teori yang relevan dengan penelitian, juga yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bahasan metodologi menjabarkan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi operasional variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas tentang hasil penelitian, yang mencakup tentang paparan data hasil penelitian dan membahas tentang analisis hasil penelitian, tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM), lingkungan kerja non fisik, terhadap etos kerja karyawan di CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Memuat tentang kesimpulan dan saran. Kesimpulan diperlukan untuk mengetahui hasil penelitian secara keseluruhan, sekaligus menjawab

rumusan masalah. Saran, hal ini diperlukan sebagai peran sumbangsih peneliti terhadap khazanah keilmuan yang relevan dengan objek bahasan penelitian.