

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi terdapat beberapa elemen, dengan salah satunya yaitu sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya organisasi yang seharusnya dalam ruang lingkup yang terbatas dengan efisien serta dalam pemanfaatannya dapat dilakukan secara cermat, dengan melakukan strategi proses manajemen yang baik dan efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai (Waluyo, 2015). Pencapaian tujuan yang penting terletak pada sumber daya manusia. Manusia yang mempunyai perilaku berbeda antara satu dengan yang lain menjadi sebagai salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Peran yang dimiliki manusia yaitu sama dengan sebagai tenaga kerja ataupun dengan sebagai karyawan dalam suatu proses produksi yang dilakukan dengan efektif dan efisien (Rohaeni, 2019). Oleh karena itu, pihak manajemen memberikan perhatian kepada sumber daya manusia/karyawan agar para karyawan memperoleh prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Rahim, 2021). Manfaat prestasi kerja terbukti besar serta sangat penting dan menarik untuk organisasi kedepannya. Tujuan organisasi akan sulit tercapai, apabila dengan adanya karyawan tetapi tidak dengan prestasi kerja yang baik. Dengan adanya faktor-faktor yang menjadi penunjang prestasi kerja diantaranya etos kerja dan lingkungan kerja karyawan yang dimana keduanya merupakan bagian penting dari tingkah laku kerja seorang karyawan (Arsad, 2017).

PT. Multi Teknologi Dinamika merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri otomasi, yang memproduksi peluru dan mesin otomasi untuk perusahaan lokal. Berdasarkan hasil informasi dan observasi yang diperoleh dari HRD PT. Multi Teknologi Dinamika bahwa ditemukan fenomena etos kerja karyawan menurun yang diindikasikan dengan masih adanya karyawan yang kurang disiplin pada saat bekerja, yang dimana dapat menyebabkan kurang optimalnya

dalam menciptakan prestasi kerja nantinya. Berikut data absensi Tahun 2019 - 2021 pada PT. Multi Teknologi Dinamika.

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan Tahun 2018 - 2021

Keterangan	Tahun			
	2018	2019	2020	2021
Sakit	12	10	31	20
Cuti	31	25	12	15
Alfa	8	12	25	15
Terlambat	17	10	30	22
Jumlah	62	57	98	72

Sumber: PT. Multi Teknologi Dinamika

Berdasarkan data absensi diatas bahwa absensi pada PT. Multi Teknologi Dinamika di tahun 2018 – 2021 mengalami fluktuasi dimana tahun 2018 sebanyak 62 absensi, tahun 2019 sebanyak 51 absensi, pada tahun 2020 sebanyak 98 absensi, dan pada tahun 2021 sebanyak 72 absensi. Dimana masih terdapat banyaknya karyawan yang melakukan absensi dan keterlambatan pada saat bekerja yang menyebabkan menurunnya etos kerja karyawan pada saat bekerja dalam menghasilkan pekerjaan (Nazmi et al., 2021). Dinyatakan definisi Menurut Barsah & Ridwan (2020) etos kerja adalah ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang berkerja dengan sikap etos kerjanya dengan didasarkan perilaku dan pandangan kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku nyata di dunia kerjanya. Minimnya sikap etos kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika mengenai disiplin dan tanggung jawab karyawan dalam berkerja dapat menyebabkan menurunnya performa kinerja yang akan dihasilkan. Faktor etos kerja dapat timbul dengan disebabkan dari beberapa faktor, adanya dari kemampuan karyawan itu sendiri, atau adanya ditemukan dari bakat sejak lahir, namun sebagian besar etos kerja timbul akibat lingkungan, rekan kerja, bahkan suasana kerja. Oleh karena itu, dalam menumbuhkan sikap etos kerja karyawan dibutuhkan peran dari perusahaan (Risnawati et al., 2021). Dalam diri seorang karyawan dapat tumbuh dan terbentuk sikap etos kerja apabila karyawan mempunyai keinginan untuk menghasilkan perkerjaan dengan hasil yang maksimal (Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marfuah et al., (2022) yaitu tentang motivasi memoderasi, kompetensi dan etos kerja terhadap prestasi kerja PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. Namun, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mohamad Yahya Arief (2021) yaitu tentang pengaruh komunikasi, insentif dan etos kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Bappeda Kabupaten Situbondo, yang menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Bappeda Kabupaten Situbondo.

Selain faktor etos kerja yaitu adanya faktor lingkungan kerja yang dapat sebagai penunjang prestasi kerja karyawan. Faktor tinggi dan rendahnya prestasi kerja seseorang bisa melalui lingkungan kerja (Maulana, 2019). Menurut Herianto (2021) lingkungan kerja adalah apapun yang ada disekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dimana sarana dan prasarana menjadi unsur penunjang kinerja yang akan dihasilkan nantinya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, Apabila terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan dapat memberikan rasa aman untuk karyawan, maka karyawan pun akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan kegiatan sehingga waktu kerja yang digunakan bisa dengan secara efektif dan efisien (Milanie, 2017). Berdasarkan hasil pra survei yang peneliti lakukan pada PT. Multi Teknologi Dinamika terdapat adanya fenomena pada lingkungan kerja yang terjadi. Berikut hasil pra survei pada karyawan PT. Teknologi Dinamika.

Tabel 1.2

Pra Survei Lingkungan Kerja Karyawan Pada PT. Teknologi Dinamika

Pra Survei Lingkungan Kerja				
No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Apakah lingkungan di kantor ini cukup bersih?	22	8	30
2	apakah penerangan di kantor ini sudah cukup?	18	12	30

Pra Survei Lingkungan Kerja				
3	Apakah lingkungan kerja sudah cukup kondusif?	25	5	30
4	Apakah fasilitas yang tersedia di kantor sudah cukup memadai?	10	20	30
5	Apakah sirkulasi udara ditempat kerja sudah cukup baik?	14	16	30

Berdasarkan hasil pra survei diatas bahwa masih terdapat adanya karyawan yang merasakan fasilitas yang tersedia di kantor belum cukup memadai, serta karyawan merasakan sirkulasi udara di lingkungan kerja tersebut belum cukup baik. Maka, apabila lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menyebabkan menurunnya performa kinerja yang di hasilkan nantinya (Hasibuan & Arnesih, 2020). Kepuasan dalam bekerja dapat menurun apabila ditemukan lingkungan kerja yang kurang baik, perasaan tidak puas ini tidak bisa dibiarkan dalam waktu yang cukup lama dikarenakan kinerja karyawan akan menjadi tidak efisien dan menjadi kurang produktif (Parluhutan Tambunan, 2018). Prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, peningkatan prestasi kerja karyawan dapat diperoleh dari lingkungan kerja yang baik, dan sebaliknya akan ditemukan tingkat kesalahan kerja yang tinggi apabila lingkungan kerja kurang baik (Intan Purnamasari et al., 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulana (2019) yaitu tentang pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Jelajah Laut Nusantara Jakarta. Yang dimana bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik prestasi kerja karyawan. Namun, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari & Wendra (2020) yaitu tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Pasaman.

Prestasi kerja merupakan faktor yang di pengaruhi oleh etos kerja dan lingkungan kerja. Lalu Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh dari HRD PT. Multi Teknologi Dinamika pencapaian target produksi belum maksimal. Berikut adalah data target dan realisasi produksi peluru PT Multi Teknologi Dinamika:

Tabel 1.3

Perkembangan Jumlah Target dan Realisasi Produksi Peluru Tahun 2018-2021

No	Tahun	Produksi Peluru/ Tahun		Pencapaian Target (%)
		Target	Realisasi	
1	2018	1.545.500	1.365.100	88,32
2	2019	1.529.500	1.257.500	82,21
3	2020	1.416.350	1.107.250	78,17
4	2021	1.416.350	1.015.400	71,69
Rata-Rata				80,09

Sumber: PT. Multi Teknologi Dinamika

Menurut data yang diperoleh, diketahui bahwa perusahaan ini belum mencapai prestasi kerja yang maksimal. Ini terlihat dari pencapaian target yang di tetapkan oleh karyawan dimana rata-rata target pencapaian target produksi hanya sebesar 80,09%. Dengan demikian terjadinya fluktuasi realisasi produksi dari PT. Multi Teknologi Dinamika dikarenakan oleh beberapa hal, beberapa hal tersebut yang berpengaruh terhadap fluktuasinya pencapaian target produksi pada tahun 2018-2021 yaitu etos kerja karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawannya. Peran sumber daya manusia dapat memepengaruhi prestasi dalam perkerjaannya dan di organisasi maka dibutuhkan perhatian khusus dari pihak manajemen untuk keberhasilan organisasi nantinya (Subiantoro et al., 2019). Dinyatakan definisi prestasi kerja menurut Mangngi et al., (2018) prestasi kerja adalah seseorang dengan diperoleh pencapaian hasil kerja yang diperoleh dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan kegiatan kerja. Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh dari HRD PT. Multi Teknologi Dinamika bahwa terdapat fenomena mengenai prestasi kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.4

Data Karyawan Teladan Tahun 2019 – 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Teladan
2018	50	16
2019	50	18
2020	50	13
2021	50	10

Sumber: PT. Multi Teknologi Dinamika

Berdasarkan data karyawan teladan yang diperoleh dari HRD PT. Multi Teknologi Dinamika bahwa prestasi kerja karyawan sebelum adanya Covid-19 pada tahun 2018 dan 2019 mengalami peningkatan yang dimana pada tahun 2018 terdapat 15 karyawan teladan dari total 50 karyawan dan pada tahun 2019 terdapat 18 karyawan teladan dari total 50 karyawan. terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan terjadi pada tahun 2019 ke tahun 2020 dan 2021 yang dimana pada tahun tersebut adanya Covid-19 dengan jumlah karyawan teladan yaitu pada tahun 2020 terdapat karyawan teladan dengan jumlah 13 karyawan, namun pada tahun 2021 mengalami penurunan kembali jumlah karyawan teladan yang hanya 10 karyawan. Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh dari HRD PT. Multi Teknologi Dinamika yaitu penurunan jumlah karyawan teladan diakibatkan dari kedisiplinan dan semangat karyawan dalam bekerja menurun, karyawan kurang menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, kurang kondusifnya lingkungan kerja karyawan, karyawan kurang termotivasi, serta masih adanya karyawan yang belum merasakan kepuasan pada saat bekerja. Apabila ditelusuri penyebab kasus kegagalan suatu organisasi ada pada faktor manusia yang terlibat di dalamnya (Subiantoro et al., 2019). Kepuasan kerja akan diperoleh apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi dengan baik. Kepuasan ini yang akan menyebabkan prestasi kerja, terutama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan secara utuh (Ardian, 2019).

Seseorang yang bekerja pastinya mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat mereka berkerja. Dikarenakan tingkat kepuasan yang dimiliki setiap manusia berbeda maka kepuasan kerja menjadi hal yang mendasar (Rahmadhan Harapan, 2017). Dinyatakan kepuasan kerja Menurut Tanjung et al., (2020) kepuasan kerja adalah suatu situasi perasaan yang positif yang didapat dari penghargaan atas pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja seseorang. Dalam

berkerja perasaan puas akan ditunjukkan oleh karyawan dengan sikap senang karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya (Sunarta, 2019). Sebaliknya, akan muncul rasa ketidakpuasan seseorang dalam bekerja apabila di organisasi muncul belum memadai nya peralatan kerja, kurang kondusif nya lingkungan kerja, dan kurang adanya perhatian dari (Sunarta, 2019). Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dikatakan oleh Sunarta (2019) dapat mengarah pada sikap untuk keluar dari perusahaan, dan mengabaikan perintah dan larangan. Berdasarkan hasil pra survei penulis pada PT. Multi Teknologi Dinamika ditemukan fenomena mengenai kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.5

Pra survei kepuasan kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika

Pra Survei Kepuasan Kerja				
No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Apakah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan?	20	10	30
2	Apakah suasana kerja sudah terjalin dengan baik?	25	5	30
3	Apakah adanya kesempatan untuk naik jabatan?	10	20	30
4	Apakah keadaan ruang kerja baik dan nyaman?	12	18	30
5	Apakah gaji yang diterima sudah sesuai dengan yang diharapkan?	17	13	30

Berdasarkan hasil pra survei mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Multi Teknologi Dinamika bahwa masih adanya karyawan yang belum mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan, serta ruangan kerja yang kurang baik dan kurang nyaman. Apabila ditemukan Organisasi dengan perasaan tidak puas dalam berkerja dari para karyawannya maka akan muncul dampak negatif sehingga organisasi dapat merugi kedepannya. Dapat munculnya kerugian yang

nyata serta bisa langsung dirasakan dengan terganggunya layanan organisasi di internal ataupun eksternal serta dengan penurunan etika kerja (Sunarta, 2019). Apabila semakin jauh jarak antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapat oleh karyawan pada suatu organisasi, maka akan semakin kuat tumbuh rasa ketidakpuasan ke pekerjaan yang dilakukan (Sunarta, 2019). Ketidakpuasan dapat muncul ketika ada ketidakseimbangannya sebelum berkerja dengan setelah bekerja dalam organisasi (Sunarta, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazmi et al., (2021) yaitu tentang pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Angkasa Tour Medan, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Angkasa Tour Medan. Namun, berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Laima et al., (2019) yaitu tentang pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Talaud, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi.
6. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi.
7. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan pengetahuan informasi tentang etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dimediasi kepuasan kerja karyawan.
2. Manfaat bagi perusahaan, dapat menambahkan sumber informasi tentang etos kerja dan lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan dimediasi kepuasan kerja karyawan.
3. Manfaat bagi universitas, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi pada bidang ilmu sumber daya manusia dan pada penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah Penelitian

Agar penelitian ini dapat menjawab permasalahan dengan lebih efektif dan efisien maka penulis hanya membatasi masalah dengan (Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Multi Teknologi Dinamika Kabupaten Bekasi).

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk dapat mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang beberapa landasan teori yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antara variabel dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan dengan singkat dan jelas.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dan implikasi manajerial.

