

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, perkembangan dunia bisnis semakin berkembang pesat menuntun peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Banyak perusahaan yang tidak mampu bertahan di tengah kerasnya persaingan industri, karena tidak mampu mengola asset yang ada. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya dan juga sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kepentingan bisnis.

Perusahaan yang berkualitas dapat dilihat dari sumber daya manusia yang ada di lingkungan tersebut. Perusahaan akan sulit berkembang dan maju jika tidak dapat mengola sumber daya manusia dengan baik dan benar. Peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah adalah suatu cara agar sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan bersaing. Semakin dipahami bahwa dalam tempat pekerjaan yang semakin menantang dan kompetitif sekarang ini, manajer tidak dapat sukses berdasar pada keterampilan teknis mereka saja. Mereka juga harus memiliki keterampilan tentang orang dengan baik.

Suatu organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan masalah internal dan external yang ada dalam perusahaan tersebut. Organisasi dapat mencapai tujuannya apabila mampu mengola karyawannya dengan benar, adanya hubungan yang baik antar atasan dengan bawahan, dan diperlukannya perusahaan dalam menghargai kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Antar karyawan dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Seorang karyawan yang memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya dengan hasil yang maksimal maka akan terbentuk sikap etos kerja. Semangat kerja karyawan dapat timbul salah satunya karena rasa aman dan nyaman berada di lingkungan perusahaan.

Karyawan atau pekerja harus dihormati selaku mitra kerja bukan sebagai budak penajahan dengan kerja rodi secara terpaksa. Saling menghormati, menghargai dan memberi dukungan antara atasan dan bawahan atau antar rekan kerja mampu menimbulkan etos kerja yang tinggi. Dalam mewujudkan hubungan antar karyawan yang baik adalah bagaimana kita dapat memahami hakekat manusia dan mampu menerima orang lain dengan segala kekurangan dan kelemahan yang dimilikinya. Untuk menyelesaikan pekerjaan harus adanya sikap saling melengkapi kekurangan agar mampu menghasilkan kinerja yang baik bukan sikap saling ingin menang dan menjatuhkan rekan kerja

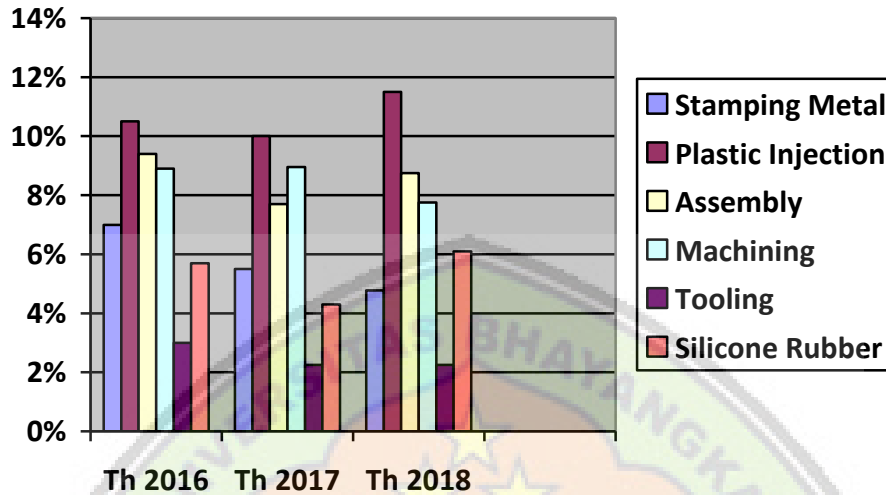
Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor di lingkungan sekitar baik yang ada dalam atau luar perusahaan. Lingkungan sekitar perusahaan sering di sebut kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi fisik yang berada di lingkungan perusahaan yang mampu mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan. Konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh kondisi fisik lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman maka etos kerja akan maksimal dan hasil produktivitas akan tinggi.

Etos kerja merupakan suatu sikap dari dalam diri untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Kemauan karyawan dalam menaati peraturan yang ada di perusahaan serta sikap loyalitas karyawan kepada perusahaan dalam memberikan kinerjanya untuk dapat menghasilkan produk berkualitas yang diharapkan perusahaan.

Peneliti telah melakukan observasi saat melakukan magang di PT. Padma Soode Indonesia selama kurang lebih 1 bulan. diketahui bahwa karyawan kurang memiliki semangat kerja dikarenakan kurangnya kerjasama antar karyawan dalam menjalankan tugas kerja dan masih ada beberapa karyawan lainnya yang merasa akan tersaingi sehingga kurang maksimal dalam memberikan bantuan ataupun pengetahuan kepada karyawan lain. Beberapa rekan kerja yang acuh dan kurang peduli terhadap rekan kerjanya serta masih ada pimpinan yang kurang peduli dan mengenali bawahannya sehingga hubungan di perusahaan tersebut kurang harmonis yang mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam

pekerjaannya. Selain itu diantara 6 divisi yang ada di PT.Padma Soode Indonesia ini, divisi Injection memiliki tingkat turn over karyawan yang paling tinggi.

Gambar 1.1 Grafik Tingkat Turn Over PT.Padma Soode Indonesia



Berdasarkan gambar grafik diatas maka divisi plastic injection memiliki tingkat turn over dalam presentase tertinggi 3 tahun berurutan. Hal ini disebabkan karena adanya sikap senioritas serta individualistis, kurang adanya kerja sama dan rasa kekeluargaan antar karyawan serta kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang nyaman. Suasana di lingkungan produksi divisi injection memiliki intensitas cahaya, udara dan tingkat kebisingan yang kurang baik sehingga karyawan mudah merasa lelah dalam bekerja dan tidak nyaman.

Maka dari itu saya tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan. (Studi Kasus Di Divisi Injection PT. Padma Soode Indonesia, Bekasi Jl.Raya Narogong)”***

## 1.2 Rumusan Permasalahan

Persaingan industri yang semakin keras diperlukannya pengelolaan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin agar menghasilkan etos kerja yang maksimal. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka permasalahannya dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap etos kerja karyawan pada divisi injection PT. Padma Soode Indonesia ?
2. Apakah ada pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada divisi injection PT. Padma Soode Indonesia ?
3. Apakah ada Pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada divisi injection PT.Padma Soode Indonesia ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang dan permasalahan masalah tersebut maka tujuan dari tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah hubungan antar manusia (*human relation*) berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada divisi injection PT. Padma Soode Indonesia ?
2. Untuk mengetahui apakah kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada divisi injection PT. Padma Soode Indonesia ?
3. Untuk mengetahui apakah hubungan antar manusia dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada divisi injection PT.Padma Soode Indonesia ?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **a. Bagi Penulis**

Sebagai bahan referensi dan pengetahuan semakin bertambah ilmu serta menambah wawasan yang berkaitan dengan hubungan antar manusia dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Peneliti berfikir secara sistematis dalam menghadapi yang diperoleh tersebut selama menempuh studi di Universitas Bhayangkara, Bekasi.

b. Bagi perguruan tinggi

Untuk pengembangan ilmu sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan antar manusia, kondisi fisik lingkungan kerja dan etos kerja karyawan.

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan hubungan antar karyawan dan kondisi fisik lingkungan kerja demi terwujudnya sikap etos kerja yang tinggi.

### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini adalah membatasi masalah pada pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan di divisi injection PT. Padma Soode Indonesia.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini, penulis membaginya dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variable-variabel penelitian

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan dan menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data. Dengan demikian dapat diketahui

berapa jumlah sampel yang harus penulis ambil, teknik dan metode serta analisa apa saja yang tepat untuk digunakan.

#### **BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis harus mengikuti tujuan dan batasan penelitian seperti tercantum dalam bab 1 sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL**

Rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian dan berisikan saran-saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi pihak terikat (perusahaan) serta saran-saran dari penelitian selanjutnya.

