

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Identifikasi Masalah**

Faktor terpenting dalam menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Jika suatu organisasi sudah memiliki modal yang besar, teknologi yang mumpuni, dan sumber daya alam yang melimpah, tetapi tidak memiliki sumber daya manusia untuk mengelola dan memanfaatkannya, maka tidak akan dapat mencapai tujuan bisnisnya. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting dalam keberhasilan setiap bisnis atau organisasi. Untuk menjadi perusahaan yang maju dan sukses, perusahaan pasti membutuhkan orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat dan kemampuan untuk dapat berkontribusi pada tujuan organisasi.

Organisasi sudah memiliki seperangkat tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan tujuan perusahaan tergantung pada pemahaman dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi. Agar berhasil dalam bekerja untuk suatu organisasi, karyawan harus memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, Motivasi yang melatarbelakangi melakukan sesuatu pekerjaan (Fadillah 2010) dalam jurnal (hadiansyah & yanwar 2015:151). Etos kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, ciri, atau sifat yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Etos kerja dapat memberikan kontribusi yang sangat besar dalam penerapannya positif pada perusahaan. Sikap positif terhadap perubahan sangat penting bagi setiap tenaga kerja, dan etos kerja yang mengarah pada perubahan ini merupakan indikator kuat dari hubungan karyawan yang positif. Mempekerjakan etos kerja yang tinggi di antara karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Faktor Kunci yang dapat memberikan semangat kerja karyawan yang tinggi adalah dengan meningkatkan kualitas pekerjaannya, dan karyawan dengan etos kerja yang baik dapat membawa ide dan perspektif ke

tempat mereka bekerja. Setiap perusahaan ingin tumbuh dan memajukan bisnisnya, dan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerjanya.

Ada banyak cara untuk mengembangkan etos kerja yang baik. Lingkungan kerja dapat membantu mengembangkan etos kerja pada karyawan. Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi etos kerja seseorang adalah lingkungan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana para karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Afandi, 2018:65). Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan dapat berdampak langsung pada karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya, sehingga penting untuk memiliki lingkungan kerja yang baik untuk menciptakan rasa nyaman dan menumbuhkan loyalitas karyawan.

Jika seorang karyawan merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi dari pekerjaannya, hal ini akan terlihat dari loyalitas dan kemauannya untuk bekerja pada perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan suatu kesetiaan karyawan dalam organisasi perusahaan dengan kemauan bekerja sama, saling protect terhadap sesama organisasi tersebut guna tercapainya tujuan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Purnamasari & Sintaasih, 2019: 5765). Jika perusahaan memiliki karyawan dengan loyalitas yang tinggi, maka pekerjaan akan optimal dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk terus bekerja dengan semangat guna mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

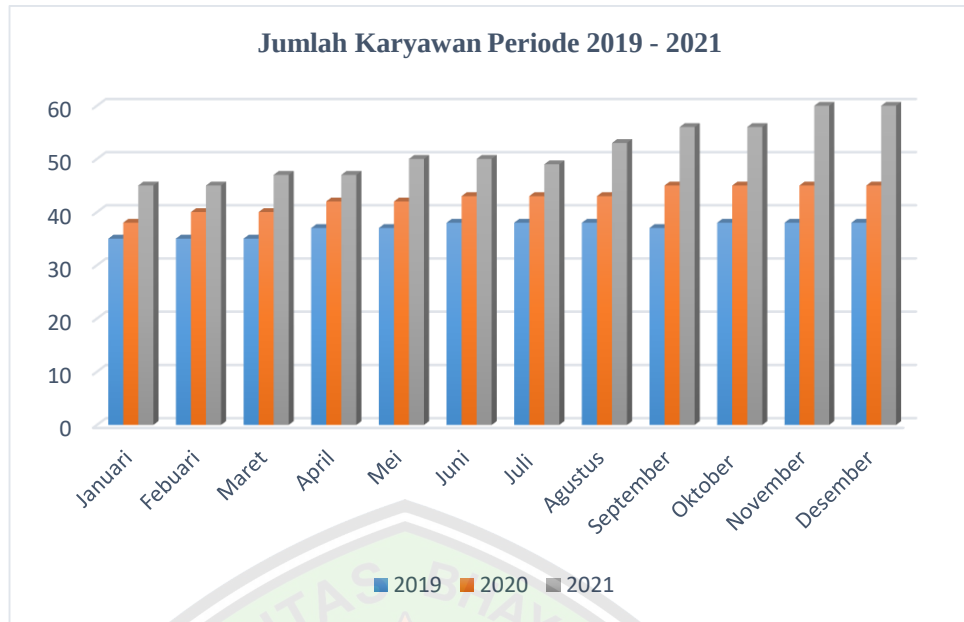
Perusahaan yang menyediakan lingkungan kerja yang nyaman akan melihat karyawan berkinerja dengan baik, yang pada gilirannya akan mendorong loyalitas yang lebih besar lagi. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kondisi perusahaan dan fasilitas perusahaan yang memadai serta dapat membangkitkan keinginan karyawan dalam meningkatkan loyalitasnya terhadap kewajiban yang dimilikinya. Pernyataan ini didukung oleh (Mahayuni & Dewi, 2020: 1697).

Jika karyawan diberi kesempatan untuk dapat memberikan masukan dan saran untuk kebaikan perusahaan, mereka akan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan mempunyai rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan, dan

pasti rasa loyalitas mereka akan terus dijunjung. Perusahaan harus terus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan tanggung jawab mereka, agar karyawan terbenetuk mentalnya untuk menghadapi resiko yang akan dihadapi atas apa yang dilakukan. Memiliki karyawan yang setia adalah hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan, karna keuntungannya yaitu dapat menghemat untuk biaya, seperti biaya pergantian karyawan. Karena akan memakan waktu lebih lama untuk melatih karyawan baru dan mereka akan membutuhkan waktu untuk membiasakan dan menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan yang sudah berjalan. Banyak perusahaan memiliki sedikit karyawan yang tetap setia kepada perusahaan, atau banyak karyawan yang berpindah, karena ada banyak alasan mengapa mereka tidak loyal kepada perusahaan.

PT Trinerigi duta Indonesia merupakan suatu perusahaan jasa layanan teknologi informasi, yang dimana perusahaan ini lebih berfokus pada perangkat keras instalasi, jaringan system informasi, aplikasi, situs web, dan pemeliharaan dukungan TI. Perusahaan PT Trinerigi duta Indonesia tepat perkantornya berlokasi di Jl. Kemang Sari No.18, Jatibening Baru, Kec. Pondok Gede, Kota Bekasi. Pada hal ini PT Trinerigi duta Indonesia tidak memungkiri jika sumber daya manusia adalah faktor terpenting atau kunci dalam memajukan dan mempertahankan atas keberlangsungan hidup perusahaan.

Loyalitas karyawan akan tumbuh dengan sendirinya pada diri karyawan seiring berjalannya waktu jika karyawan sudah merasa terpenuhi segala kebutuhannya dalam pekerjaannya. Perusahaan selalu berusaha dan memotivasi karyawannya untuk mempunyai loyalitas yang tinggi untuk sama-sama dalam memajukan tujuan perusahaan. Maka dari itu dalam hasil wawancara pada penelitian ini penulis berasumsi bahwa etos kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. berikut penulis sajikan data kenaikan jumlah karyawan pada PT. Trinerigi Duta Indonesia periode 2019-2021 :



Berdasarkan grafik diatas diketahui jumlah karyawan mengalami kenaikan periode 2019 sampai dengan 2021.

Maka dengan demikian perusahaan perlu melakukan berbagai usaha – usaha dan cara untuk memberikan motivasi pada karyawan, agar semangat kerja karyawan meningkat dan membuka pandangan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Upaya yang harus dilakukan perusahaan seperti dengan memberikan lingkungan yang nyaman kepada karyawan, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja, serta harus selalu menerapkan norma – norma, aturan kerja agar mendapatkan keseimbangan dalam bekerja dan keadaan lebih kondusif.

Berdasarkan pada uraian dari latar belakang diatas tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Trinergi duta Indonesia”**.

## **1.2 Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian dapat dilakukan lebih mendalam, penelitian ini hanya melakukan pembatasan masalah yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Trinergi Duta Indonesia pada tahun 2021

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dijadikan rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Trinergi Duta Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Trinergi Duta Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Trinergi Duta Indonesia?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang akan penulis kaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Trinergi Duta Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Trinergi Duta Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Trinergi Duta Indonesia.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

a. Penelitian ini dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dalam mencapai efektifitas organisasi.

b. Penelitian ini dapat menjadi dasar referensi bagi peneliti lain, yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah etos kerja dan lingkungan kerja dalam hubungannya dengan loyalitas karyawan.

### **2. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk penelitian lebih lanjut.

### **3. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang berarti terhadap instansi, lembaga, organisasi, terutama pada PT. Trinergi Duta Indonesia dan juga dapat menjadi masukan dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui etos kerja dan lingkungan kerja karyawan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan diuraikan secara sistematis dalam membaginya dalam 5 bab yang setiap babnya memiliki sub bab seperti berikut ini

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka akan dibahas mengenai pengertian dari etos kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan loyalitas (Y) menurut para ahli. Dalam bab ini dibahas mengenai tujuan, teori dari etos kerja, lingkungan kerja dan loyalitas. Terdapat pula penelitian terdahulu yang membahas mengenai penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang gambaran umum lokasi penelitian yang dilakukan, struktur organisasi perusahaan, tempat, waktu, jenis, sumber data, populasi dan sampel serta teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan metodologi penelitian.

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil objek penelitian, pengujian, dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

## BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.

