

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan saat ini, staf dalam organisasi telah mengalami ekspansi yang signifikan. Pertumbuhan ini dikaitkan dengan peran penting yang dimainkan sumber daya manusia dalam kemajuan dan kesuksesan organisasi, yang terkait erat dengan etos kerja karyawannya. Dengan berkonsentrasi pada beban kerja yang dapat dicapai dan menumbuhkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis yang selaras dengan kemampuan karyawan, organisasi dapat berhasil mengawasi dan meningkatkan sumber daya manusia mereka, memastikan mereka menarik individu yang memenuhi syarat yang mampu melakukan tugas mereka secara efisien, sehingga meningkatkan etos kerja karyawan untuk lebih efektif mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keberlanjutan organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang mampu membina dan memberikan kinerja yang optimal. Tuntutan pekerjaan dan suasana tempat kerja secara signifikan mempengaruhi efisiensi dan produktivitas karyawan. sebagian besar etos kerja timbul akibat lingkungan kerja, rekan kerja, bahkan suasana tempat kerjanya. Oleh sebab itu, dalam menumbuhkan sikap etos kerja karyawan dibutuhkan peran perusahaan (Adiningsih et al., 2024)

Faktor lain yang dapat memengaruhi etos kerja karyawan adalah pengalaman yang dimiliki selama bekerja. Pengalaman ini biasanya dimiliki

oleh karyawan yang telah bekerja lebih lama, yang diharapkan mampu menemukan solusi untuk berbagai masalah, tergantung pada keahlian masing-masing individu. Menurut Pamungkas et al. (2017), pengalaman kerja merupakan kumpulan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, yang bisa diukur berdasarkan lamanya masa kerja serta tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut untuk mencapai tujuannya, organisasi secara inheren mengantisipasi kinerja yang kuat dari tenaga kerjanya. Masalah etos kerja di dalam perusahaan tetap menjadi tantangan terus-menerus yang akan terus dihadapi karyawan. Etos kerja merujuk pada karakteristik atau ciri khas seseorang atau kelompok dalam bekerja, yang didasarkan pada sikap dan pandangan mereka terhadap pekerjaan (Novianti et al., 2023). Etos kerja ini terwujud melalui tekad dan tindakan nyata yang dilakukan dalam dunia kerja. Pelanggaran waktu kerja yang terjadi di kalangan karyawan menunjukkan fenomena etos kerja yang tidak optimal. Beberapa masalah, seperti ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, masih muncul, terutama karena adanya kekurangan dalam kerja sama antar rekan kerja yang lebih mengutamakan pendekatan individual. Hubungan antar lini pekerjaan juga belum terjalin dengan baik, yang berdampak negatif pada kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan. Respons manajemen yang kurang cepat dalam mengatasi kendala yang dialami karyawan semakin memperburuk keadaan, sehingga ketika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, hal itu dianggap biasa.

Meskipun perusahaan telah menerapkan tata tertib kerja, pelanggaran terhadap aturan tersebut tetap terjadi di PT. Semangat Mediatama, sehingga hasil yang tercapai tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Kesadaran karyawan mengenai peraturan yang ada masih rendah, terutama dalam hal disiplin kehadiran. Banyak karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan alasan yang jelas, dan tren penurunan kehadiran ini menjadi masalah serius karena dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Minimnya sikap etos kerja yang dimiliki karyawan PT. Semangat Mediatama mengenai organisasi. Dalam bekerja dapat menyebabkan menurunnya performa kinerja yang akan dihasilkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dapat berasal dari berbagai aspek, seperti kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri atau bakat yang dimiliki sejak lahir. sebagian besar etos kerja muncul akibat pengaruh lingkungan, rekan kerja, bahkan suasana tempat kerja (Adiningsih et al., 2024). Oleh karena itu, peran perusahaan sangat penting dalam membentuk dan menumbuhkan sikap etos kerja karyawan. Etos kerja seseorang bisa berkembang dan terbentuk jika karyawan memiliki keinginan untuk menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, seperti yang diungkapkan oleh (Adiningsih et al., 2024).

Beban kerja mengacu pada kesenjangan antara keterampilan seseorang dan tuntutan tugas yang dikasihikan kepada mereka. Karena tenaga kerja manusia mencakup aspek mental dan fisik, setiap jenis membawa tingkat ketegangannya sendiri yang unik. mengklarifikasi bahwa beban kerja

melibatkan evaluasi total jam kerja oleh tenaga kerja yang digunakan, terlibat, dan diperlukan untuk diselesaikan tugasnya dalam jangka masa tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Ini menunjukkan bahwa beban kerja mencakup lebih dari sekadar tugas atau kegiatan, itu juga melibatkan pengelolaan sumber daya dan menetapkan tenggat waktu. beban kerja berkaitan dengan tugas tertentu atau kumpulan tugas yang harus diselesaikan karyawan segera dalam jangka waktu yang ditentukan (Vanchapo & MKes, 2020). Berhasil menyelesaikan dan menyesuaikan beberapa tugas tidak berarti beban kerja bagi seorang pekerja. Namun, jika tugas tetap belum selesai, maka mereka berubah menjadi beban kerja bersama dengan kegiatan terkait. Fenomena yang dihadapi oleh karyawan sering kali terkait dengan ketidaksesuaian antara beban tanggung jawab pekerjaan dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak buruk bagi karyawan, yang bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, karyawan bisa mengalami pengurangan aktivitas, yang berujung pada kebosanan. Rasa bosan akibat pekerjaan yang terlalu sedikit akan menyebabkan kurangnya fokus dan perhatian terhadap tugas, yang pada akhirnya bisa membahayakan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang negatif menyebabkan kegelisahan dan monoton di tempat kerja. Ketidaknyamanan di tempat kerja memengaruhi moral karyawan, menyebabkan mereka menjadi lesu, yang pada akhirnya menghambat produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif yang

mengutamakan kenyamanan akan meningkatkan moral karyawan, menghasilkan peningkatan kinerja (Kusumastuti et al., 2019). disarankan jika lingkungan kerja yang efektif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada hasil kinerja yang optimal (Kusumastuti et al., 2019). Di luar kebutuhan akan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, organisasi juga harus mempertimbangkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki tenaga kerja mereka untuk meningkatkan produktivitas. lingkungan kerja adalah apapun yang ada di sekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Adiningsih et al., 2024)

Lingkungan kerja merujuk pada keadaan yang ada di sekitar area kerja, yang mencakup faktor fisik dan non-fisik, yang dapat membentuk suasana yang nyaman, aman, menyenangkan, serta ramah, bersama dengan berbagai kualitas positif lainnya (Rampisela & Lumintang, 2020). Menurut Herianto (Adiningsih et al., 2024), lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Fenomena lingkungan kerja yang terdapat pada pegawai PT. Semagat Mediatama sering terjadi permasalahan kinerja. Fenomena ini terjadi karena adanya karyawan yang kurang mampu bekerja sama dengan rekan-rekan mereka (kurangnya kerja tim), kurangnya disiplin dalam bekerja, dan ketidakmampuan dalam menjaga batasan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat diamati secara langsung, di mana gaya dan sifat kepemimpinan saat ini menuntut karyawan untuk bisa

beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan situasi yang ada. PT. Semangat Mediatama merupakan usaha penyedia layanan jasa yang bergerak dibidang infrastruktur telekomunikasi. Semangat Mediatama ini memberi layanan kepada pengguna jasa dengan solusi dan layanan terbaik yang meliputi jasa pengadaan material, instalasi dan pemeliharaan di bidang infrastruktur telekomunikasi. Menurut temuan dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan di PT. Semangat Mediatama, ada fenomena dimana kinerja kerja staf di PT. Semangat Mediatama dipengaruhi oleh banyak faktor yang terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja, menghasilkan etos kerja yang kurang optimal di antara tenaga kerja.

Masalah yang signifikan bagi karyawan di PT. Semangat Mediatama adalah beban kerja yang berlebihan yang dihadapi karyawan, (misalnya: kelebihan tugas yang diberikan kepada karyawan, yang mengharuskan mereka untuk mengelola tanggung jawab tambahan yang tidak selaras dengan divisi atau peran spesifik mereka perusahaan mengalami kekurangan dalam keseimbangan kehidupan kerja, yang menyebabkan penugasan yang sering dilakukan, dan karyawan memiliki waktu yang terbatas di tempat kerja, sehingga mengharuskan mereka menyesuaikan kemampuan kinerja mereka agar sesuai dengan waktu yang dialokasikan. Selain itu, karyawan mengalami jam kerja yang tidak dapat diprediksi karena perubahan jadwal yang konstan). Berikut cara menavigasi pekerjaan di PT. Semangat Mediatama diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Waktu Bekerja PT. Semangat Mediatama 2024

<i>Schedule</i>	Kode Shift	Jam Kerja	Jam Istirahat	Pola Kerja	Notes
<i>Office</i>	HO 1	08:30 – 17.30	12:00 – 13.00	Senin – Jum’at	Head Office

Sumber : Data HRD PT. Semangat Mediatama, 2025

Menurut tabel di atas, PT. Semangat Mediatama telah menetapkan jam kerja. Biasanya, waktu kerja standar ditetapkan selama 8 jam, sedangkan lembur dialokasikan selama 12 jam. Dalam kasus di mana seorang karyawan menghadapi jadwal lembur yang tidak konsisten, mereka diharuskan bekerja selama 12 jam berturut-turut. Situasi ini menunjukkan bahwa jam kerja karyawan di PT. Semangat Mediatama sering diatur secara serampangan; misalnya, karyawan dapat bekerja di luar tenggat waktu yang ditetapkan atau menerima jam tambahan untuk memenuhi tujuan tugas tertentu. Fenomena seperti itu dalam beban kerja berpotensi mempengaruhi kompetensi karyawan.

Meskipun dinamika interpersonal di antara karyawan dilaporkan memuaskan, beban kerja individu karyawan cenderung mengurangi upaya kolaboratif dan komunikasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara simultan dan parsial dengan judul “Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Semangat Mediatama”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Semangat Mediatama?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pada PT. Semangat Mediatama
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja Pada PT. Semangat Mediatama ?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel dimediasi pada PT. Semangat Mediatama ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari Beban Kerja secara persial terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Semangat Mediatama
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari Lingkungan Kerja secara persial terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Semangat Mediatama
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari Beban Kerja terhadap Lingkungan Kerja pada PT. Semangat Mediatama
4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh dari Beban Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel dimediasi pada PT. Semangat Mediatama

1.4 Manfaat Penelitian

Menurut tujuan penelitian yang diuraikan sebelumnya, manfaat yang diantisipasi dari studi ini meliputi:

1. Bagi Perusahaan

Temuan studi ini diharapkan menjadi masukan pada PT. Semangat Mediatama untuk dapat meningkatkan Etos Kerja Karyawan melalui beban kerja dan lingkungan kerja

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan studi ini diantisipasi untuk berfungsi sebagai pedoman mengenai dampak beban kerja dan pengaturan kerja terhadap etos kerja pekerja.

1.5 Batasan Masalah

Mengingat konteks isu tersebut, keterbatasan studi ini terkonsentrasi semata-mata pada lingkungan kerja, beban kerja serta peningkatan etos kerja karyawan pada PT. Semangat Mediatama.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, dokumen ini disusun menjadi lima babak berbeda seperti yang diuraikan di bawah ini ;

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bagian ini memberikan pemeriksaan Perpustakaan, mengeksplorasi teori yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja karyawan.

Hal ini lebih ditingkatkan dengan temuan studi sebelumnya, kerangka kerja konseptual, dan hipotesis yang diusulkan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan metodologi penelitian yang diusulkan untuk digunakan, mencakup berbagai jenis penelitian, lokasi untuk upaya penelitian, populasi dan sampel yang ditargetkan, teknik pengumpulan data, instrumen untuk penelitian, dan variabel operasional yang akan dipertimbangkan.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup uraian rinci tentang subjek penelitian, analisis data, diskusi, dan penerapan temuan studi mengenai Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Semangat Mediatama.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dan implikasi manajerial yang harus disampaikan.