

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan suatu pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kinerja. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, mengingat sumber daya manusia salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat - alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat - alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya. Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi atau perusahaan ditentukan oleh baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan. Namun dalam realita dunia kerja masih banyak masalah yang perlu dihadapi perusahaan

untuk menjaga kualitas kinerja karyawan, diantara lain seperti etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi.

Etos kerja adalah semangat kerja yang mejadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret dunia kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik (Sinamo, 2011:35).

Etos kerja sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaanya. Etos kerja berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja bermakna semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Karena etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri - ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah akan berdampak buruk bagi perusahaan, oleh karena itu peningkatannya perlu ditangani secara terpadu agar dapat mewujudkan etos kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan keahlian interpersonal. Keahlian interpersonal sering kali berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau dilingkungan kerjanya. Karyawan yang memiliki keahlian interpersonal akan mempunyai komitmen yang kuat untuk bekerja keras. Komitmen karyawan untuk bekerja

keras akan menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikeijaanya hal ini sering disebut dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (Sunyoto, 2012:210). Tanggapan emosional itu bisa berupa perasaan puas atau tidak puas. Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja dapat tercapai dan sebaliknya jika secara emosional perasaan tidak puas maka kepuasan kerja tidak tercapai.

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu oragnisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu ataupun kelompok (Edison dkk., 2018:212).

Selain itu, hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat hal ini akan mempengaruhi perilaku serta kinerja karyawan, pada gilirannya akan meningkatkan keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi menyediakan kerangka kerja terkait dengan perilaku anggota dan iklim kerja. Apabila budaya organisasi kuat, maka anggota yang ada dalam oraganisasi menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu, tapi itu sudah menjadi kebutuhan. Di sisi lain, mereka

memiliki rasa kebersamaan, kekeluargaan dan bangga pada organisasinya yang pada gilirannya menumbuhkan kepuasan dan komitmen anggota, itulah sebabnya budaya itu penting untuk dikelola.

Mengelola budaya berarti berusaha untuk memahami secara mendalam bagaimana kekuatan budaya yang ada dan efeknya terhadap tujuan perusahaan. Kegagalan didalam mengelola budaya karena menganggap perilaku individu dan iklim kerja bagian yang terpisahkan dari budaya itu sendiri. Inilah identifikasi yang salah. Mengelola budaya yang efektif harus melahirkan dan mempertahankan perilaku - perilaku yang melayani dalam iklim kerja yang menyenangkan. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma - norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai - nilai konstruktif yang dibangun dan mempengaruhi cara mereka bertindak (Edison dkk., 2018:117).

Data yang dijadikan sebagai bahan penelitian didapat dari PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *fibre cement* (Asbes Gelombang). Perusahaan ini beroperasi sejak tahun 1994 dan berlokasi di Jl. Anggrek No 2 Kelurahan Sukabumi Kota Probolinggo Provinsi Jawa Timur. Saat ini perusahaan telah memperkerjakan banyak tenaga kerja. Tenaga kerja yang telah diterima untuk bekerja di PT. Amak Firdaus Utomo setelah melalui proses seleksi akan

ditempatkan pada tempat sesuai dengan latar belakang mereka.

PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo tergolong perusahaan yang cukup stabil, dimana dapat dilihat dari output yang dihasilkan setiap tahunnya, hal tersebut tidak terlepas oleh peran perusahaan dalam meningkatkan etos kerja karyawannya, dimana semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula pekerjaan yang dilakukan, oleh karenanya PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo menuntut karyawan untuk bekerja keras dan kerja cerdas. Namun hal ini tidak serta merta berjalan dengan mulus berdasarkan fakta yang ada dilapangan dengan latar belakang, karakter serta kebudayaan yang dimiliki setiap karyawan yang berbeda, menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan dalam mengelola serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan rekan kerja yang saling bekerja sama.

Secara garis besar PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo memiliki 4 bidang pekerjaan, yakni bagian produksi, bagian mekanik, bagian gudang yang terdiri dari gudang bahan baku dan *sparepart*, bidang pemasaran dan *staff*. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan sendiri sangat menekankan tentang aturan yang ada di perusahaan khususnya pada kehadiran karyawan, jika karyawan tidak masuk kerja otomatis produksi yang dihasilkan akan terganggu sehingga berakibat pada kinerja yang tidak sesuai.

PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo mengharuskan semua karyawan memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya masing - masing. Misalnya pada bagian mekanik, karyawan tersebut harus benar - benar paham dan mengerti dalam mengoperasikan mesin produksi serta apa yang harus dikerjakan pada bidang mekanik. Jika terdapat karyawan yang dirasa kurang dalam pekerjaannya maka pihak perusahaan akan memberikan pelatihan khusus bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui dan menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan peneliti kemukakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.
2. Apakah ada pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

3. Manakah diantara variabel etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempersempit ruang lingkup masalah maka perlu adanya pembatasan masalah yang berkaitan dengan etos kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan Kinerja. Kinerja disini dilakukan oleh karyawan yang bekerja di PT. Amak Firdaus Utomo. Hal ini agar pembahasan tidak terlalu luas dan sesuai dengan data yang diperoleh dari objek penelitian.

1.4 Tujuan dan Manfaat Laporan

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.
- c. Untuk mengetahui variabel antara Etos Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

a. Bagi PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi PT. Amak Firdaus Utomo yang berkaitan dengan etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi.
2. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan kajian lebih lanjut bagi kalangan akademik fakultas ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan baik dalam menerapkan teori yang telah diperoleh selama ini, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia ke dalam dunia praktik yang sebenarnya untuk mengembangkan kemampuan peneliti.

1.5 Asumsi Penelitian

Asumsi sangat penting artinya dalam usaha melaksanakan pemecahan permasalahan. Karena asumsi merupakan anggapan dasar yang benar kemungkinannya akan dapat terjadi, sehingga mempengaruhi pelaksanaan

langkah pemecahan masalah. Asumsi ditujukan untuk membantu peneliti membatasi lingkup pembahasan, langkah pemecahan masalah serta merupakan pedoman yang mendasari pelaksanaan langkah pemecahan masalah.

Menurut Arikunto (2013:104) “Asumsi atau anggapan dasar merupakan suatu gagasan tentang persoalan atau masalahnya dalam hubungan yang lebih luas”. Untuk mengarahkan hipotesis atau jawaban sementara yang telah diberikan pada pencapaian suatu pembahasan, maka peneliti ini diberikan asumsi sebagai anggapan dasar, yaitu:

1. PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo telah menerapkan etos kerja yang baik sehingga budaya organisasi yang ada tetap berjalan dengan baik dan benar.
2. Kepuasan kerja pada karyawan di PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo telah dirasakan oleh karyawan dengan menghasilkan produk yang sesuai dengan target dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Budaya Organisasi yang diterapkan oleh karyawan PT. Amak Firdaus Utomo Kota Probolinggo telah sesuai dengan kebijakan yang ada pada perusahaan.