

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Tidak dapat dipungkiri bahwa peran sumber daya manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Mengingat peran yang sangat vital tersebut, pandangan organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang. Selanjutnya seiring dengan memasuki abad milenium manusia telah diposisikan sebagai modal dengan lahirnya konsep *Human Capital* dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal, dalam artian SDM yang berkualitas dapat menyusun *Business Plan* yang baik, sehingga proyek yang akan dilakukan tersebut akan dapat meyakinkan investor membiayai proyek tersebut. Pandangan terakhir sumber daya manusia diposisikan sebagai "*Human Capital*" yang memposisikan sumber daya manusia sebagai modal "*Human Investment*" yang berarti bahwa sumber daya manusia sebagai investasi. Layaknya investasi harus dikelola dengan baik sehingga membawa manfaat bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin di capai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi serta perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai organisasi, suasa organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Keempat adalah manajemen berhubungan dengan integrasi yaitu semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM.

Etika kerja merupakan suatu kebiasaan tata cara dalam berperilaku baik itu dalam keseharian maupun dalam lingkungan organisasi. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya keinginan untuk mejunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan – masukan ide di tempat kerja.

Etika dibutuhkan dalam bekerja ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya. Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan perusahaan yang mempunyai etika bisnis yang baik.

Menurut Desmon Chrisman Ginting (2016) etika kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Selain etika kerja, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi.

Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan dan nilai – nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan. Pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam kehidupan masyarakat sehari – hari, kita tidak bisa terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan, ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya dapat membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Sering dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula di rasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam lingkup organisasi, budaya organisasi sering di artikan sebagai sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya. Menurut Robbins (1991) dalam Deddy Mulyadi (2015:95) budaya organisasi adalah “Istilah yang di pakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai – nilai , kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi”.

Berikut ini merupakan pengertian budaya organisasi jika di tinjau dari beberapa ahli:

1. Schein (1992:12), dalam Deddy Mulyadi (2015:95)

Budaya organisasi adalah pola dasar yang ditemukan atau di kembangkan oleh suatu kelompok, seperti mempelajari penanggulangan masalah masalah yang diadaptasi dari luar maupun integrasi dari dalam, yang sudah berjalan cukup baik, diakui secara sah dan oleh karena itu, perlu di pikirkan

oleh anggota anggota baru sebagai cara yang benar untuk disadari, dipikirkan dan dirasakan dalam hubungannya dengan masalah masalah tersebut.

2. Miller (1987) dalam Deddy Mulyadi (2015:95)

Menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan semangat yang mendasar dalam cara mengelola serta mengorganisasikannya. Nilai – nilai itu merupakan keyakinan yang dipegang teguh dan kadang kadang tidak terungkap.

Dengan demikian nilai – nilai dan semangat ini akan mendasari sifat organisasi dalam usaha menjawab tantangan.

Berdasarkan pendapat pendapat para pakar ahli di atas maka dapat di rumuskan bahwa budaya organisasi merupakan alat pemecahan masalah, (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama sebagai metode persepsi, berpikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan persoalan tersebut.

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jamsostek dan sebagainya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013) kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan

karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan. Karyawan – karyawan yang memiliki loyalitas sangat dibutuhkan untuk kelangsungan perusahaan dan dapat menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadiloyal, diantaranya kepuasan kerja, insentif yang diberikan, komunikasi yang efektif, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, pelaksanaan kesehatan dan keselamatankerja, serta hubungan dengan karyawan lain.

Menurut Meyer dan Herscovits dalam Oei (2010:190), loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap**

## **Kesejahteraan Karyawan yang Berdampak Pada Loyalitas Karyawan di PT Surabaya Indofoam”.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja berpengaruh pada kesejahteraan karyawan di PT Surabaya Indofoam ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kesejahteraan karyawan PT Surabaya Indofoam ?
3. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh pada loyalitas karyawan PT Surabaya Indofoam ?
4. Apakah etika kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan PT Surabaya Indofoam?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada loyalitas karyawan PT Surabaya Indofoam?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan identifikasi permasalahan maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja pada kesejahteraan karyawan PT Surabaya Indofoam.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kesejahteraan karyawan PT Surabaya Indofoam.

3. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan pada loyalitas PT Surabaya Indofoam.
4. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja pada loyalitas karyawan PT Surabaya Indofoam.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada loyalitas karyawan PT Surabaya Indofoam.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yaitu:

1. Aspek Akademis

Digunakan untuk menerapkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dalam kehidupan perusahaan yang sesungguhnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengatahuan

Untuk menerapkan dan memperluas wawasan teori dari pengetahuan yang telah diterima selama kuliah

3. Aspek Praktis

Digunakan sebagai bahan dokumentasi guna melengkapi bahan yang dibutuhkan dalam penyediaan bahan studi bagi pihak – pihak yang membutuhkan.