

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa globalisasi yang sedang berlangsung, banyak sekali tumbuh *industry* di bidang jasa perorangan maupun produksi berskala besar, yang menghasilkan lebih banyak *product* yang beraneka ragam. Semakin banyaknya industri menimbulkan persaingan semakin kompetitif. Semua itu dapat diatasi apabila perusahaan harus membuat suatu penyesuaian dan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan. Lingkungan di mana perusahaan berfungsi dengan cepat berubah sebagai akibat dari globalisasi perdagangan. Dengan demikian, penting untuk perusahaan mampu dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi serta memiliki keunggulan dibandingkan para pesaingnya agar tetap beroperasi. Menjual barang-barang premium dengan biaya terjangkau, menyediakan barang dan jasa ini dengan cepat, dan mengisi peran tersebut dengan orang-orang yang kompeten adalah semua cara untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Karena masalah layanan terkait erat dengan peran yang dimainkan sumber daya manusia, bisnis memiliki kewajiban untuk menyelesaikannya.

Bisnis harus mampu mengelola komponen tenaga kerja dengan cara yang menumbuhkan rasa keseimbangan bagi semua karyawan perusahaan karena sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi mana pun. Hal ini karena karyawan juga berfungsi sebagai konsumen dari produk dan jasa yang perusahaan sediakan, yang merupakan aspek penting yang mempengaruhi seberapa baik bisnis beroperasi.

Organisasi ingin memastikan bahwa sumber daya manusianya kuat sehingga mereka dapat bersaing secara efektif di era globalisasi ini dengan menjadi andal, terinformasi, dan kompeten. Sebagai hasilnya, mereka akan dapat mencapai tujuan mereka dan menjadi lebih kompetitif dengan pengusaha Indonesia lainnya. Memiliki sumber daya manusia yang terlatih, terampil, dan mempunyai etos kerja yang kuat sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk bertahan dalam bisnis dan bersaing dengan sukses dengan bisnis lainnya. Hal ini karena sumber daya manusia memainkan peran yang begitu signifikan dalam faktor internal yang memutuskan apakah suatu perusahaan berhasil atau tidak berhasil dalam mencapai tujuannya.

Kata Yunani "ethos" yang berarti pikiran, mentalitas, watak, dan keyakinan terhadap sesuatu, dari situlah kata "ethos" berasal, menurut Aryana dan Winoto (2017: 92). Istilah kami "etos" berasal dari etos. Etos dipengaruhi dan dibentuk oleh berbagai aktivitas, termasuk adat istiadat, pengaruh budaya, dan sistem nilai pribadi. Setiap orang memiliki sistem nilai dan sikap yang mereka anut, baik individu, bisnis, atau bahkan komunitas.

Organisasi berperan sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan dimana didalam organisasi terdapat peranan penting pengelolaan sumber daya manusia untuk berfikir maju, berkarya, cerdas dan inovatif agar dapat tercapai kepuasan kerja dan meningkatkan etos kerja karyawan, dikarenakan rendahnya tingkat etos kerja karyawan perusahaan di indonesia maka untuk meningkatkan etos kerja karyawan sumber daya manusia diperlukan kepuasan kerja, *attitude* kerja serta lingkungan kerja yang baik didalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Handoko (2014: 143), Kepuasan kerja karyawan adalah kondisi emosional yang terkait dengan tempat kerja seseorang dan dapat menyenangkan dan juga membuat stres. Salah satu tanda tingkat kepuasan kerja yang tinggi adalah cara karyawan melihat pekerjaan mereka dan segala hal lain yang terjadi di tempat kerja. Kepuasan dalam bekerja merupakan cerminan sikap pribadi terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan proses produksi, hal-hal yang berpengaruh dari lingkungan kerja dan tempat sosial karyawan dalam melaksanakan pekerjaan antara lain adalah keamanan kerja, ruang gerak didalam bekerja, kebersihan tempat kerja, peralatan kerja, sirkulasi udara, kebisingan kerja, kenyamanan, kerjasama serta koordinasi antar pekerja dan pimpinannya. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menyebabkan etos kerja karyawan menurun serta dalam jangka panjang dapat menyebabkan sikap dan perilaku dari karyawan atau anggota organisasi, sehingga dibutuhkan lingkungan kerja yang dapat mengoptimalkan serta menaikkan etos kerja karyawan atau anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan yang lebih optimal.

Tujuan utama lingkungan kerja menurut Tohardi (2014: 130), adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyenangkan, menarik, dan menggairahkan sehingga individu menjadi antusias dalam berkarir. Individu yang akan bekerja di sana serta tempat kerja yang sebenarnya itu sendiri harus diperhitungkan saat membangun ekosistem kerja fisik.

Faktor penunjang lain yang bisa mempengaruhi etos kerja karyawan adalah bagaimana mereka memandang pekerjaan mereka. Sikap seseorang dapat dilihat secara luas sebagai kumpulan perilaku yang dirancang untuk

menanggapi sesuatu. Menurut Azwar (2015), sikap seseorang dapat digambarkan sebagai reaksi atau tanggapan terhadap apapun yang dihadapi orang tersebut, yang pada gilirannya menyebabkan perilaku orang tersebut terhadap objek berubah dengan cara-cara tertentu ini adalah Ide dari sikap

Sikap merupakan determinan penting dari perilaku karena keterkaitannya dengan persepsi, kepribadian, perasaan, dan motif seseorang. Ketika sampai pada bagaimana seseorang bereaksi terhadap tindakan dan interaksi orang lain, objek, dan peristiwa, sikap adalah keadaan mental yang dapat diajarkan dan diatur. Salah satu faktor terpenting dalam mencapai kapasitas tertinggi seseorang adalah mempertahankan sikap positif saat bekerja. Akibatnya, sikap kerja seseorang merupakan konglomerasi emosi, gagasan, dan keyakinan tentang bagaimana berperilaku dalam kaitannya dengan profesi dan majikan.

Gibson, dkk. (2017: 87) mengklaim bahwa sikap dan mentalitas adalah konsep terkait yang dipelajari dan dikembangkan melalui pengalaman. Itu adalah segala sesuatu yang secara khusus mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap sesuatu, seseorang, atau skenario yang terhubung dengannya

CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur berdiri pada tahun 2010, dimana produk-produk yang dihasilkan oleh CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo sudah banyak dipasarkan di seluruh Indonesia dan sudah memiliki hati tersendiri bagi para konsumennya.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, didapatkan ada beberapa pekerja yang sudah memiliki etos kerja yang tinggi dan beberapa lagi pekerja yang memiliki kecenderungan tidak memiliki etos kerja tinggi. Sering terjadi produktivitas karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam

lingkungan kerja dan kepuasan kerja sehingga timbul berbagai permasalahan hingga peran pihak manajemen dalam memperbaiki lingkungan kerja, *attitude* (sikap) dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan etos kerja karyawan dalam perusahaan.

Dilandasi dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Analisa Pengaruh kepuasan kerja, *Attitude* dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo”**

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang dipelajari dari investigasi ini adalah sebagai berikut, berdasarkan informasi latar belakang sebelumnya:

1. Apakah kepuasan kerja, *attitude* (sikap) dan lingkungan tempat kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
3. Apakah *attitude* (sikap) memiliki pengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
5. Variabel bebas manakah (kepuasan kerja, *attitude* (sikap) dan lingkungan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian, berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diajukan diatas :

1. Untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh kepuasan kerja, *attitude* (sikap) dan lingkungan kerja secara simultan terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
2. Untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
3. Untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh *attitude* (sikap) secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
4. Untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
5. Untuk mengetahui variabel bebas (kepuasan kerja, *attitude* (sikap) dan lingkungan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat dari melakukan penelitian ini adalah :

1. Aspek Perusahaan
Kesimpulan Penelitian dapat memberikan informasi dan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan etos kerja karyawan
2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan
dapat digunakan sebagai referensi ilmiah bagi peneliti selanjutnya, dapat digunakan untuk memperluas pengetahuan khususnya pada mata pelajaran

yang dipelajari, dan dapat digunakan untuk memperluas wawasan tentang pembelajaran di perguruan tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Tujuan berikut akan dicapai untuk mengukur sejauh mana kepuasan kerja, sikap (*attitude*), dan lingkungan kerja mempengaruhi etos kerja pekerja dan juga berfungsi sebagai panduan untuk studi yang akan dilakukan secara lebih rinci.