

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fenomena yang dapat kita lihat dan rasakan bahwa ibadah umroh yang begitu banyak dilaksanakan belum mampu secara maksimal menempa pelaku ibadah Umroh menjadi pribadi yang lebih baik. Ditambah, pihak travel, sebagai penyelenggara yang memfasilitasi ibadah Umroh terjebak pada bisnis *oriented* yang membuat mereka saling berlomba memanjakan jama'ah hanya dengan fasilitas akomodasi dan transportasi, tetapi kurang maksimal dalam memberikan pembekalan, pendampingan, pembimbingan, dan penjagaan pasca ibadah yang memadai. Untuk mewujudkan idealisme seperti ini, maka perusahaan perlu memiliki orang-orang tangguh yang siap mengawal berjalannya sistem dengan segala kecerdasan yang dibutuhkan. Orang-orang tangguh itu adalah, orang-orang yang memiliki pribadi yang tercerahkan jiwanya sehingga mampu memandang persoalan dan tantangan kerja dengan sikap positif dan berfikiran terbuka (*open mind*). Lebih bijak dalam menyikapi dinamika perubahan dengan hati terbuka (*open heart*). Dan juga memiliki empati dan simpati tinggi terhadap orang lain, serta senantiasa berbuat baik dengan tangan terbuka (*open hand*). Mentalitas seperti ini sangat dibutuhkan terutama untuk menyesuaikan diri dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah. Dengan kemampuan ini, staf atau karyawan akan menjadi manusia yang tangguh, ulet, pantang menyerah, dan senantiasa bersikap positif terhadap segala persoalan. Baginya, menyelesaikan masalah adalah sebuah tantangan yang hanya akan membuatnya semakin cerdas dan kreatif.

Intanaya Tour merupakan travel perjalanan Umroh yang berikhtiar menjadikan rangkaian ibadah Umroh-Haji sebagai “kelas pembelajaran” agar ibadah yang dilaksanakan lebih fokus, penuh muatan ilmu dan hikmah, hingga diharapkan mampu merubah perilaku dan karakter yang menjalankannya menjadi lebih baik. Melihat kondisi diatas, Intanaya Tour hadir dengan memberikan sentuhan-sentuhan baru agar tidak terjebak hanya menjadi “pengantar” jama’ah menuju dua tanah haram. Karenanya, dalam melayani tamu-tamu Allah, Intanaya Tour tidak saja mengutamakan pelayanan dan fasilitas yang terbaik, tapi juga memberikan perhatian lebih besar pada upaya pemaknaan perjalanan ibadah Umroh.

Sebuah perusahaan yang kuat dan stabil harus memiliki sebuah sistem menejemen baik yang berjalan teratur secara konsisten dan tak luput juga lingkungan kerja yang mendukung bisa membuat karyawan menjadi bekerja secara efektif. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berada disekitar karyawan karena mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan karena akan berdampak, dalam proses produktivitas. Menurut Sedamayanti (2013:23) “Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2013:183). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

memadai akan dapat menurunkan produktivitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja didalam perusahaan/ instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas bekerja dalam perusahaan maka etika kerja karyawan juga perlu diperhatikan untuk mewujudkan sebuah pelayanan travel umroh yang baik Intanaya Tour memiliki permasalahan mengenai etika kerja karyawannya yang mengakibatkan efektivitas kerja menjadi turun dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Hj. Intan Puspita Sari selaku Direktur Utama Intanaya Tour berpendapat jika perusahaan ingin memiliki kualitas produktivitas karyawan yang baik perlu di perhatikan etika bekerjanya karena jika setiap karyawan yang memiliki etika bekerja baik otomatis akan memiliki efektivitas bekerja yang baik pula. Sependapat dengan Sinamo dalam Darodjat (2015:77) etika kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Selain etika bekerja yang menjadi perhatian untuk di perbaiki dalam melayani para pelaku ibadah umroh, maka efektivitas kerja juga menjadi hal yang akan mendapatkan dampak dari etika bekerja tersebut, Menurut Ravianto dalam Masruri (2014:11) Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini berarti bahwa apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya mau pun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

Jika semua faktor dalam meningkatkan produktivitas pekerjaan sudah dilakukan maka perlu di lihat juga seperti apa produktivitas karyawan yang baik Menurut Sunyoto Danang (2012:203) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Sedarmayanti (2011:198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Menurunnya kinerja karyawan adalah suatu masalah besar bagi sebuah perusahaan yang sedang berkembang maupun yang sudah berkembang, hal tersebut akan merugikan perusahaan, bila permasalahan kinerja karyawan tidak segera di atasi bisa berdampak buruk dan bisa mengakibatkan perusahaan menjadi tidak produktif dan mungkin bisa menyebabkan kebangkrutan. Menurut Wibowo dalam Erwin (2016:38), “Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja”. Jika pendapat Wibowo mengatakan hasil pekerjaan adalah menunjukkan kinerja, maka setiap karyawan yang bekerja tetapi tidak menunjukkan kinerja yang produktif maka terjadi sebuah permasalahan terkait dengan kinerja karyawan tersebut atau kurang produktifnya kinerja karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan pemikiran tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang akan dilakukan pada PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Efektivitas Kerja dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya ?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya ?
3. Apakah etika kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya ?
4. Apakah etika kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya ?
5. Apakah efektivitas kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya ?
6. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya ?
7. Apakah etika kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya ?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis menentukan tujuan penulisan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja melalui efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah didapatkan penulis dibangku kuliah, khususnya mengenai variabel lingkungan kerja, etika kerja, efektivitas kerja serta Produktivitas kerja.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan lebih memperkaya ilmu pengetahuan dibidang lingkungan kerja, etika kerja, efektivitas kerja serta Produktivitas kerja. dan dapat menjadi bahan referensi untuk pengembangan penelitian berikutnya.

3. Aspek Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Cahaya Anugrah Al

Mawaddah Surabaya yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawannya sehingga berdampak pada produktivitas kerja karyawan pada PT Cahaya Anugrah AI Mawaddah Surabaya.