

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan pada era global digital semakin ketat dan membuka peluang sekaligus tantangan dalam dunia bisnis. Kemunculan era global digital menghadirkan teknologi dan informasi yang semakin cepat dan kompleks. Fenomena ini berkembang selaras dengan majunya teknologi informasi. Kondisi ini menjadikan setiap perusahaan berupaya dalam menghadapi tantangan baik dari sisi internal maupun eksternal agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Tantangan eksternal berkenaan dengan tuntutan lingkungan bisnis yang memicu perusahaan untuk meningkatkan daya adaptasi eksternal agar dapat bertahan hidup dan daya inovasi agar selalu relevan dan unggul. Adapun tantangan internal berkenaan dengan kemampuan manajerial dalam integrasi internal yang tangguh serta terciptanya suasana kerja yang kondusif bagi pimpinan maupun karyawannya dalam meningkatkan daya kompetisi dan kinerjanya, mengingat bahwa kinerja perusahaan merupakan kinerja seluruh karyawan dalam suatu organisasi. Untuk itu maka suatu organisasi harus dapat bertahan dan berkembang dengan menyesuaikan perubahan di era global digital dengan memperhatikan sisi eksternal maupun sisi internal (Nugroho Satrio Semedi, 2012:41).

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi positif, serta berupaya

membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbuhan saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika karyawan dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing (Vera Anita, 2015:12).

Komunikasi dalam sebuah lembaga umumnya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi didalam (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar (*external communication*). Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi di dalam lingkungan lembaga. Komunikasi ini bisa terjadi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pemimpin, dan pemimpin dengan pemimpin. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam lembaga. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi di antara struktur organisasi. Komunikasi internal baik secara vertikal, horisontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss communication*. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya

sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar karyawan, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan sebuah lembaga pun sulit untuk tercapai (Guntur Sukoco, 2013:54).

Kesejahteraan karyawan menyangkut masalah harkat untuk saling menghormati antar karyawan, kesejahteraan keluarga, terpenuhinya kebutuhan olah raga, seni, rekreasi, hubungan sosial dan keagamaan, serta hubungan dengan masyarakat.” Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (2010:269), kesejahteraan karyawan menyangkut masalah ekonomi, rekreasi atau hiburan, dan penyediaan fasilitas bagi karyawan”. Kesejahteraan karyawan adalah program pelayanan karyawan menyangkut masalah harkat untuk saling menghormati antar karyawan, kesejahteraan keluarga, terpenuhinya kebutuhan olah raga, seni, rekreasi, hubungan sosial dan keagamaan, serta hubungan dengan masyarakat. Bentuk-bentuk peningkatan kesejahteraan karyawan antara lain melalui pemberian gaji atau upah, bonus, premi, dan jaminan sosial.

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara, 2012:25). Etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos kerja tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat

kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.

Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Dengan mematuhi aturan dan juga kebijakan-kebijakan yang ada di dalam organisasi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja untuk mematuhi peraturan masih perlu pembenahan, dari tabel di bawah ini masih terdapat karyawan dengan budaya kerja dalam mematuhi peraturan masih belum berjalan optimal.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan
PT. Enggal Subur Kudus Bulan Januari-April 2019

Keterangan	Bulan			
	Januari	Februari	Maret	April
Jumlah Karyawan	112	112	112	112
Tidak Masuk	2	4	5	5
Persentase (%)	1,78%	3,57%	4,46%	4,46%
Masuk Tepat Waktu	110	108	105	103
Persentase (%)	100%	96%	94%	92%
Masuk Telat	2	4	7	9
Persentase (%)	1,79%	3,57%	6,52%	8,03%

Sumber : PT. Enggal Subur Kudus, 2019.

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa terjadi peningkatan tidak masuk kerja pada bulan Februari sebanyak 4 orang (3,57%), menjadi 5 orang (4,46%), keterlambatan juga masih terjadi pada yakni bulan Januari terjadi keterlambatan 2 orang (1,79%), Februari sebanyak 4 orang (3,57%), Maret sebanyak 7 orang (6,52%) dan April sebanyak 9 orang (8,03%), sehingga tiap bulan selalu terjadi peningkatan.

Komunikasi internal termasuk dalam komunikasi dari atasan ke bawahan, dimana pengertian atasan dan bawahan disini sebagai pimpinan dan karyawan yang

saling berinteraksi, yang terjadi pada sebuah organisasi. Komunikasi internal disini merupakan suatu proses peningkatan efektifitas kinerja karyawan, dalam kasus merosotnya etos kerja karyawan dan hal-hal yang negatif dalam pola interaksi di dalam perusahaan salah satu faktornya adalah komunikasi internal yang tidak efektif yang di jalankan perusahaan. Fenomena kesalahan kerja yang diindikasikan dari kurang optimalnya komunikasi internal pada PT. Enggal Subur Kudus dapat dibuktikan karena adanya (1) kesalahan sortir kertas karena kurang pahamnya karyawan (2) mengganjal mesin dengan kertas padahal ganjalan tersebut dapat ikut terbawa sehingga menjadi *foreign contamination*.

Fenomena kesejahteraan terdiri antara lain bahwa pemberian kesejahteraan berupa bonus masih belum sesuai antara harapan karyawan dan kenyataan setiap bulannya.

Tabel 1.2
Kesejahteraan PT. Enggal Subur Kudus

No	Jenis Kesejahteraan	Kenyataan	Harapan Karyawan
1	Uang Bonus	0,025% Capaian Target Produksi	0,05% Capaian Target Produksi
2	Akomodasi Liburan	Diberikan per Desember (Akhir Tahun) Rp. 201.000,-	Diberikan per Semester (1 tahun dua kali) Rp. 201.000,-

Sumber : PT. Enggal Subur Kudus, 2019.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa belum sesuai harapan dengan realitas tentang kesejahteraan pada uang bonus saat ini diberikan 0,025% dari capaian produksi, sedangkan karyawan mempunyai harapan adanya 0,05% dari

capaian target produksi. Kesejahteraan di bidang Akomodasi Liburan saat ini pemberian diberlakukan per akhir tahun sebesar Rp. 201.000,- sedangkan harapan diberikan per enam bulan sekali.

Research Gap penelitian ini adalah ditemukannya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini Setyoningrum Suminar (2017) dimana meneliti pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Guntur Sukoco (2013) yang menunjukkan bahwa komunikasi internal terhadap memiliki hubungan yang positif yang tidak signifikan.

Vera Anitra (2015) menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap etos kerja. Berbeda dengan Pratama, Anugerah Putra (2019) menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap etos kerja.

Ratna Pujiyati (2012) menyatakan Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan. Berbeda dengan Rini Chandra (2018) menyatakan kesejahteraan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap etos kerja.

Uraian di atas yang melatar belakang peneliti mengambil judul **Pengaruh Budaya Kerja, Komunikasi Internal, dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Enggal Subur Kudus.**

1.2. Ruang Lingkup

Untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pembahasan, maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan sebagai berikut :

- a) Penelitian ini menekankan pada masalah yang berkaitan dengan etos kerja karyawan dalam kaitannya dengan budaya kerja, komunikasi internal dan kesejahteraan.
- b) Responden yang diteliti adalah karyawan bagian produksi pada PT. Enggal Subur Kudus, dan sebagai responden yang diteliti adalah karyawan tetap.
- c) Obyek Penelitian dilaksanakan pada PT. Enggal Subur Kudus yang beralamat di Jl Kudus – Pati Km.12 Kota:Kudus Provinsi: Jawa Tengah.
- d) Waktu Penelitian dilaksanakan mulai Bulan Juni sampai dengan Agustus 2019.

1.3. Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang muncul dalam penelitian ini terkait dengan etos kerja adalah adanya budaya kerja yang masih lemah ditunjukkan dengan masih adanya budaya datang tidak tepat waktu sampai bulan April 2019 sebesar 8,03%, selain itu kurangnya komunikasi internal antara atasan dan bawahan mengakibatkan kesalahan penerimaan informasi dari atasan sehingga bawahan melakukan kesalahan pada penempatan pada saat melakukan penyortiran. Karyawan juga sering mengeluh tentang kesejahteraan berupa uang akomodasi liburan yang hanya diberikan satu tahun sekali dan tidak per semester. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian yang muncul adalah berikut:

- a. Bagaimana pengaruh antara budaya kerja terhadap etos kerja karyawan secara parsial pada PT. Enggal Subur Kudus?

- b. Bagaimana pengaruh antara komunikasi internal terhadap etos kerja karyawan secara parsial pada PT. Enggal Subur Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh antara kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan secara parsial pada PT. Enggal Subur Kudus?
- d. Bagaimana pengaruh antara budaya kerja, komunikasi internal dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan secara berganda pada PT. Enggal Subur Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh antara budaya kerja terhadap etos kerja karyawan secara parsial pada PT. Enggal Subur Kudus.
- b. Untuk menganalisis pengaruh antara komunikasi internal terhadap etos kerja karyawan secara parsial pada PT. Enggal Subur Kudus.
- c. Untuk menganalisis pengaruh antara kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan secara parsial pada PT. Enggal Subur Kudus.
- d. Untuk menganalisis pengaruh antara budaya kerja, komunikasi internal dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan secara berganda pada PT. Enggal Subur Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dan memecahkan permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan pula sebagai referensi untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

