

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. 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. Sebuah Perubahan akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sdm yang mampu bekerja secara bersama-sama selain itu perusahaan juga perlu menerapkan *human relation* yang kondusif sehingga karyawan nyaman bekerja, sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Douglas, 2016:41).

Menurut Sinamo (2016:26) etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama secara baik apabila

mereka bekerja dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan mudah untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Banyak perusahaan membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya, Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dan kinerja karyawan adalah *human relation* dan kondisi lingkungan kerja fisik. Hubungan antar manusia mencakup interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala bidang kehidupan untuk memperoleh kepuasan hati, sementara Hubungan Antar Manusia dalam arti sempit mencakup interaksi seseorang dengan orang lain dalam hubungan kerja dan dalam organisasi (Wursanto, 2012:41).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Robbins, 2011:239). Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Saiful (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja

didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Penelitian ini dilakukan di PT Koloni Timur Kudus yang beralamat di Jalan Lingkar Barat Kudus No 77 Pasuruan Kidul Jati Kudus. fenomena yang terjadi pada PT Koloni Timur Kudus adalah kurang optimalnya kinerja karyawan PT Koloni Timur Kudus. berikut data terkait kinerja karyawan yang disajikan pada tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan PT Koloni Timur Kudus Tahun 2020 dan 2021**

No	Nama Barang	Target Perusahaan	Pencapaian/tahun 2020	Pencapaian/tahun 2021
1	Rattan Furniture	41.000 pcs/tahun	33.800 pcs/tahun	31.340 pcs/tahun
2	Wooden Furniture	113.000 pcs/tahun	91.400 pcs/tahun	90.990 pcs/tahun
3	Metal	32.000 pcs/tahun	26.600 pcs/tahun	23.900 pcs/tahun

Sumber : PT Koloni Timur Kudus, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja PT. Koloni Timur tahun 2020 dan 2021 kurang optimal. Hal ini dibuktikan dengan produksi barang Rattan Furniture tahun 2020 hanya 33.800 pcs dari target yang ditetapkan 41.000 pcs, barang Wooden mencapai 91.400 pcs dari target yang ditetapkan 113.000 pcs, dan barang metal 26.600 pcs dari target yang ditetapkan sebesar 32.000 pcs. Semua produksi barang di PT. Koloni Timur Kudus tahun

2020 dan 2021 belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, ditambah produksi mengalami penurunan di tahun 2021. Hal ini dikarenakan *human relation* di perusahaan yang tidak berjalan dengan baik.

Fenomena yang terjadi pada PT. Koloni Timur Kudus terkait dengan *human relation* yaitu karyawan sering mengalami kejenuhan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena kurang komunikasi secara lisan, sebagian besar karyawan merasa enggan menyampaikan saran, pertanyaan maupun kritikan yang disebabkan karena pimpinan yang terlalu kaku dalam berkomunikasi dan adanya jarak antara pemimpin dan karyawan (HRD PT Koloni Timur Kudus, 2021). Akibatnya etos kerja karyawan menurun sehingga menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan. Selain *human relation*, kondisi lingkungan kerja fisik pada PT. Koloni Timur Kudus juga terdapat masalah. Berikut disajikan tabel 1.2 terkait lingkungan kerja fisik di PT. Koloni Timur Kudus.

**Tabel 1.2**  
**Data Kelengkapan Kerja**  
**PT Koloni Timur Kudus**

No.	Jenis Alat	Keterangan	Kondisi
1.	Kursi	Ada	Baik
2.	Printer	Ada	Baik
3.	Scanner	Ada	Baik
4.	Mushola	Ada	Baik
6.	Mesin Copy	Ada	Kurang
7.	AC	Ada	Kurang
8.	Lemari Besi	Ada	Baik
9.	Rak Buku	Ada	Cukup
10.	Meja Kerja	Ada	Cukup
11.	Mesin Produksi	Ada	Cukup
12.	Komputer	Ada	Cukup
13.	Dispenser	Ada	Kurang
14.	Telephone	Ada	Cukup



15.	Toilet	Ada	Kurang
16.	Penerangan/ Lampu	Ada	Kurang

Sumber: PT Koloni Timur Kudus, 2021

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa fasilitas pendukung dalam lingkungan kerja di PT. Koloni Timur Kudus bagian produksi, yaitu toilet dengan kondisi kurang baik. Kurang baik disini dimaksudkan bahwa kebersihan kurang terjaga sehingga muncul bau tidak sedap dari toilet ke ruang sekitar. Selain toilet, penerangan/lampu dirasa kurang terang sehingga sedikit mengganggu penglihatan dalam bekerja. dan untuk mesin produksi dalam kondisi yang cukup baik, akan tetapi jika dibiarkan tanpa perawatan akan menimbulkan kerusakan dan suara kebisingan dalam lingkungan produksi yang sangat mengganggu. Hal ini menandakan bahwa kurang baiknya kondisi lingkungan kerja fisik sehingga menyebabkan penurunan etos kerja karyawan dan berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan.

*Research gap* mengenai *human relation* adalah penelitian yang dilakukan oleh Sugianti dkk (2020) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Saputro dan Fathoni (2017) yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap etos kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Fathoni (2017) yang menyatakan secara parsial bahwa variabel *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nadapdap (2017) yang menyatakan bahwa *human relation* memiliki pengaruh langsung negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Fathoni (2017) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Penelitian Siagian dan Khair (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap etos kerja. Penelitian Saputro dan Fathoni (2017) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ritha dkk (2019) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka *human relation*, kondisi lingkungan kerja fisik, etos kerja dan kinerja karyawan menjadi hal penting untuk dikaji lebih lanjut. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Koloni Timur Kudus.”**

## **1.2. RuangLingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

- a. Variabel eksogen terdiri dari *human relation* dan kondisi lingkungan kerja fisik sedangkan variabel endogen adalah etos kerja dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian mengambil obyek penelitian di PT. Koloni Timur Kudus.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Koloni Timur Kudus yang berjumlah 120 karyawan.

- d. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui yaitu bulan Agustus 2021 sampai dengan bulan Oktober 2021.

### 1.3. Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi di PT Koloni Timur Kudus adalah kurang optimalnya kinerja karyawan yang dibuktikan dengan tidak tercapainya target produksi perusahaan pada tahun 2020 dan 2021 ditambah pada tahun 2021 produksi mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan *human relation* di perusahaan yang tidak berjalan dengan baik. Selain itu kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang baik (HRD PT Koloni Timur Kudus).

Berdasarkan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pada PT. Koloni Timur Kudus?
- b. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pada PT. Koloni Timur Kudus?
- c. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Koloni Timur Kudus?
- d. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Koloni Timur Kudus?
- e. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Koloni Timur Kudus?
- f. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT. Koloni Timur Kudus?

- g. Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT. Koloni Timur Kudus?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pada PT. Koloni Timur Kudus.
- b. Menganalisis pengaruh kondisi lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pada PT. Koloni Timur Kudus.
- c. Menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Koloni Timur Kudus.
- d. Menganalisis pengaruh kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Koloni Timur Kudus.
- e. Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Koloni Timur Kudus.
- f. Menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT. Koloni Timur Kudus.
- g. Menganalisis pengaruh kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT. Koloni Timur Kudus.



## 1.5. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam mengembangkan ilmu manajemen dan mampu menjadi referensi peneliti berikutnya terhadap aspek-aspek *human relation*, kondisi lingkungan kerja fisik, etos kerja dan kinerja karyawan.

### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi manajemen PT. Koloni Timur Kudus sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk pihak manajemen dalam meningkatkan etos kerja dan kinerja karyawan melalui *human relation* dan kondisi lingkungan kerja fisik.

