

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan dan memiliki sikap yang baik dalam bekerja. Organisasi harus memiliki langkah yang tepat guna mengembangkan serta meningkatkan kualitas karyawan yang ada agar berjalan dengan semestinya. Syamsuddinnor (2014:52) menyimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu modal yang utama didalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi dalam strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan perusahaan/organisasi tidak lepas pula dari peran karyawan karena karyawan berperan aktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan/organisasi. Karyawan adalah sebagai salah satu unsur terpenting dari suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan dan keberhasilan pencapaian visi dan misi instansi, dengan keikutsertaan karyawan dalam setiap aktivitas perusahaan/instansi maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan dapat tercapai. Segala output kegiatan dari suatu perusahaan/instansi sangat tergantung pada segi pelaksanaanya yaitu karyawan.

Membina dan meningkatkan produktivitas karyawan, tidak terlepas dari etika kerja. Etika kerja adalah aturan norma yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya didalam perusahaan. Penilaian etika kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja dan tanggung jawab seorang karyawan didalam perusahaan, dengan begitu pihak perusahaan dapat melihat hasil kerja para kinerja karyawannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi yang dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Adanya motivasi yang baik akan mendorong karyawan tersebut untuk lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya motivasi kerja seorang karyawan sangat penting dan harus lebih diperhatikan oleh perusahaan. Memotivasi karyawan dapat diketahui dengan cara melihat motif dan motivasi seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut serta tujuan apa yang ingin di capai oleh seorang karyawan. Dengan cara itu, manajer dapat memberikan arahan dan dukungan dalam mencapai tujuan karyawan tersebut. Dengan begitu karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Produktivitas pada dasarnya merupakan ukuran yang menyangkut efektifitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Produktivitas kerja dapat diartikan suatu sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari 2 hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Namun produktivitas

sering digambarkan pada pengaruh antara sumber yang digunakan dengan hasil yang diperoleh dalam waktu yang telah ditetapkan, jadi tenaga kerja yang produktif adalah tenaga kerja yang mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dalam waktu yang singkat (Sinungan, 2017:65).

Permasalahan yang muncul dalam perusahaan disebabkan karyawan melanggar etika berdampak dari perusahaan antara lain melakukan kecurangan dalam menggunakan fasilitas atau kecurangan memberikan informasi terhadap atasan sehingga pimpinan membuat keputusan terjadi kesalahan dan merugikan perusahaan. Fenomena yang terjadi dilihat etika karyawan berdasarkan absensi karyawan PT. Kebon Agung Pati 2020

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan sosial yang terdapat pada suatu perusahaan, yang di dalamnya terdapat orang-orang yang saling berinteraksi setiap hari. Setiap orang akan menghabiskan waktu untuk bekerja dari pada melakukan hal lainnya. Seseorang dalam bekerja akan berdampingan dengan banyak orang. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi, oleh sebab itu lingkungan kerja juga perlu dibina dan diolah sebaik mungkin agar dapat memberikan suasana yang nyaman untuk para karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah perusahaan bila produktivitasnya menurun, akibatnya tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Bayangkan saja, jika ruangan

kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Permasalahan lingkungan kerja pada PT. Kebon Agung Pati ditampilkan pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1

Permasalahan Lingkungan Kerja PT. Kebon Agung Pati

Barang	Jumlah	Kondisi
Meja	15	1 rusak
Kursi	58	5 rusak
Almari	12	Baik
Kendaraan Perusahaan	5	Baik
Ventilasi Udara	10	Cukup
Kipas Angin	7	1 rusak
Lampu	25	Baik

Sumber : PT. Kebon Agung Pati, 2021.

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa permasalahan lingkungan kerja PT. Kebon Agung Pati terdapat kerusakan meja, kursi, kipas angin, hal ini perlu tindakan cepat dari pihak manajemen agar cepat menanggapi kondisi kurang optimalnya lingkungan kerja PT. Kebon Agung Pati.

Fenomena lapangan perusahaan belum memberikan capaian yang melebihi standar karena pencapaian produktivitas perusahaan masih dibawah standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dimana hanya terlihat pada tahun 2019 saja yang mampu mencapai hasil produktivitas yang ditetapkan sedangkan untuk tahun 2018 dan 2020 capaian masih dibawah standar produktivitas yang ditetapkan.

Susiati Purwaning Utami (2018) memberikan pernyataan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan atau kuat antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan Virginia A. J Rampisela, Genita G Lumintang, (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan atau kuat terhadap Produktivitas kerja.

Andi Haslindah, Rizal Syarifuddin, Alkarniyadi, Alimuddin (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan Virginia A. J Rampisela Genita G Lumintang, (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan atau kuat pada produktivitas kerja.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah batasan penelitian sebagai berikut:

- a. Penelitian ini menggunakan etika kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel eksogen dan efektivitas kerja dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel endogen.
- b. Objek penelitian di PT. Kebon Agung Pati.
- c. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kebon Agung Pati.
- d. Jangka waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan setelah judul disetujui.

1.3. Rumusan Masalah

Saat ini di PT. Kebon Agung Pati jenjang pendidikan karyawan masih terdapat karyawan dengan jenjang pendidikan SLTP, dan didominasi pendidikan SMA/Sederajat. Identifikasi masalah lingkungan kerja merupakan pengaruh kerja yang kurang baik antara rekan kerja, bawahan maupun atasan., keamanan di tempat kerja, dan suasana di tempat kerja. Trunnya efektivitas kerja karyawan dapat diindikasikan munculnya fenomena terjadi kemangkiran (tidak masuk tanpa alasan) tertinggi terjadi pada tahun 2020. Berdasarkan keterangan latar belakang di atas, maka pertanyaan penelitian yang muncul dalam penelitian adalah sebagai berikut

Pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Bagaimana pengaruh etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pada PT. Kebon Agung Pati?
- b. Bagaimana pengaruh berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Kebon Agung Pati?
- c. Bagaimana pengaruh berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Kebon Agung Pati?
- d. Bagaimana pengaruh berpengaruh positif dan signifikan etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pati?
- e. Bagaimana pengaruh berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pati?
- f. Bagaimana pengaruh berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pati?
- g. Bagaimana pengaruh berpengaruh positif dan signifikan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

- a. Menganalisis pengaruh etika kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Kebon Agung Pati.
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Kebon Agung Pati?

- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja kerja terhadap efektivitas kerja pada PT. Kebon Agung Pati?
- d. Menganalisis pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pati?
- e. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pati.
- f. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pati.
- g. Menganalisis pengaruh efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kebon Agung Pati.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Praktis

Bagi Peneliti dapat memberi sebuah pengalaman yang memiliki harga karena mendapatkan ilmu baru tentang praktek karakteristik individu dan lingkungan kerja serta loyalitas kerja pada PT. Kebon Agung Pati, kedepannya dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis yang berkaitan dengan karakteristik individu, dan lingkungan kerja serta loyalitas kerja, selainitu peneliti tidak bisa digunakan sebagai beban masukan atau pertimbangan bagi PT. Kebon Agung Pati mengenai etika kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas kerja.

1.5.2. Manfaat Teoritis

Peneliti diharapkan dapat dipergunakan sebagai informasi yang bersumber dengan pendidikan maupun referesi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan peneliti selanjutnya.

