

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di era globalisasi sekarang ini, perkembangan dunia usaha semakin pesat. Perusahaan semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat 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, (Mangkunegara 2001: 2)

Sebuah perusahaan pada hakekatnya merupakan wadah sekelompok manusia yang saling berinteraksi dalam memenuhi tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan perusahaan tentu sangat mengutamakan kinerja karyawan, baik itu dengan melakukan serangkaian proses aktivitas pemanfaatan sumber- sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, mereka dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan kunci sukses yang unik, karena sekaligus sanggup menjadi fundamental keberhasilan pada tingkatan personal, organisasional dan sosial. Tingkatan sosial dapat dimulai dari level personal dan organisasional, sehingga keberhasilan dapat terbentuk apabila keinginan suatu bangsa antara lain didasari oleh etos kerja setiap personal dan

organisasi yang berada dalam naungan bangsa tersebut, (Sutrisno 2013: 285)

Sinamo (2005: 157), menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemiliknya. yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak di capai etos kerja mengatakan bahwa watak dan karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu.

Apabila pada suatu organisasi atau perusahaan maupun perusahaan karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya pula dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para karyawan bekerja dengan sepenuh hati yang dipengaruhi oleh *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja.

*Human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima oranglain diluar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja dan juga prestasi kerja karyawan

sehingga dengan terciptanya prestasi akan mempengaruhi hasil pekerjaannya. suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar.

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada pada perusahaan juga harus memperhatikan yang ada diluar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi sesama jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, fasilitas yang baik, ruangan untuk kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, dan kebersihan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti bahwa perusahaan membutuhkan etos kerja yang baik yang berhubungan dengan *human relation* yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, menurut narasumber menyatakan jika *human relation* selama ini berjalan masih kurang baik partisipasi antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya belum menerima perubahan yang terjadi setiap saat untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja, kemudian faktor lingkungan kerja berpengaruh dalam masalah karyawan karna ini juga yang menentukan nyaman tidaknya seorang karyawan, lingkungan kerja PTP. Mitra Ogan karangdapo Baturaja memiliki 308 orang karyawan yang bekerja di 7 bagian yang terdiri dari manajer, koordinator, maskep, karyawan pimpinan, ikjp staf (meloven), karyawan pelaksana, karyawan harian tetap. Dan

masih sedikitnya kesadaran karyawan dalam kebersihan perusahaan membuat lingkungan kerja berdampak pada karyawan lain sehingga menurunkan semangat kerja karyawan.

Dari fenomena di atas timbul suatu hal masalah yang berhubungan dengan *human relation* yaitu kurang adanya komunikasi antar sesama karyawan dikantor, atasan kurang menjalin hubungan baik dengan bawahan sehingga bawahan kurang termotivasi pada prestasi kerjanya, kemudian sedikitnya rasa kekeluargaan didalam perusahaan tersebut. Kemudian dalam lingkungan kerja yaitu kurang efektif karna kantor terlalu dekat dengan pabrik sehingga membuat karyawan yang ada dikantor merasa kurang kondusif dalam bekerja, kemudian aroma yang menyengat membuat kurang nyamannya dalam bekerja dikantor, serta masalah dari etos kerja masing-masing pada karyawan yaitu kepuasan dalam bekerja kurang optimal serta kurang sehingga etos kerjanya kurang dalam bekerja. Disini peranan *human relation* tersebut diterapkan, bagaimana pihak manajemen nantinya dapat membentuk suatu strategi yang tepat, agar dapat membentuk suatu strategi yang tepat agar dapat membentuk kerja tim yang solid dan dapat bekerjasama dalam menghadapi dan menanggapi masalah yang terjadi secara cepat tindak lanjut di tempat mereka bekerja dengan melakukan komunikasi yang bersifat kekeluargaan yang melibatkan atasan dan bawahan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Analisis Dampak *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PTP. Mitra Ogan karang dapo Baturaja”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana dampak *human relation*, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap etos kerja karyawan di PTP. Mitra Ogan Karang dapo Baturaja?
- b. Variabel mana yang mempunyai dampak paling dominan dari kedua variabel (*human relation*, lingkungan kerja) terhadap etos kerja karyawan di PTP. Mitra Ogan Karang dapo Baturaja?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dampak *Human Relation* dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap etos kerja karyawan di PTP. Mitra Ogan Karang dapo Baturaja
- b. Untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan dari kedua variabel (*human relation*), lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan di PTP. Mitra Ogan Karang dapo di Baturaj

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat adalah suatu kegunaan. Apabila peneliti telah selesai mengadakan penelitian dan memperoleh hasil, ia diharapkan dapat menyumbangkan hasil terhadap perusahaan, atau khususnya kepada bidang yang sedang diteliti. Berikut ini manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian :

##### 1. Manfaat Teoritis

###### a. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan *human relation* dan lingkungan kerja karyawan.

###### b. Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bacaan, menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya.

###### c. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran yang berkaitan dengan *human relation* dan lingkungan kerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

a. Sebagai bahan masukan bagi PTP. Mitra Ogan Karang dapo Baturaja dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan.

b. Penelitian ini diharapkan bias bermanfaat sebagai informasi dan masukan bagi perusahaan.

