

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Menurut Manullang (dikutip di Yantika dkk, 2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua pekerja. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengatur kemampuan manusia baik daya pikir maupun praktik fisik secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ciptoringnum (dikutip di Ferawati,2017), sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Menurut Armstrong (dikutip di Megawati dkk, 2020) Pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional perlu dilakukan, agar pegawai bekerja secara produktif, pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penalaran dan pengembangan kinerjanya.

Menurut Sukardewi (dikutip di Megawati dkk, 2020) Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal

Hubungan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh (Wirawan,2009), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal. Faktor- faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor- faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berkaitan hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Maka setiap perusahaan atau instansi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan akan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk semangat kerja (Wahyudi, dikutip di Megawati, 2020).

Menurut Mangkunegara (dikutip di Damanik dkk, 2018) Salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan adalah terletak pada kinerja

sumber daya manusia yang dihasilkan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dikejar oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa dituntut melakukan inovasi dalam rangka memenuhi tuntutan peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat. Didalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2009 tentang pos pada pasal 3 mengenai Tata Cara Pelaksanaan Pelayanan, yaitu PT. Pos Indonesia selain menangani pelayanan surat menyurat, PT. Pos Indonesia juga melayani pengiriman paketpos dengan jangkauan seluruh wilayah Indonesia hingga luar negeri. Paketpos adalah layanan hemat untuk peniriman barang-barang berharga dalam cakupan nasional maupun internasional.

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu perusahaan, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

Berdasarkan hasil wawancara pada observasi awal di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, terdapat beberapa masalah tentang etos kerja seperti disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja nya kurang dalam bekerja. Yang sudah terjadi di PT. Pos Cabang Baturaja ini ada sebagian karyawan yang kurang disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, contohnya karyawan apabila dari jam istirahat mereka tidak langsung menjalankan tugasnya kembali, sedangkan dalam disiplin itu untuk mendorong kinerja agar mencapai tujuannya dengan maksimal.

Di PT. Pos Cabang Baturaja ini juga ada beberapa karyawan apabila menjalankan tanggung jawabnya kurang maksimal seperti contohnya karyawan apabila sedang menjalankan tugasnya tetapi dia tidak bertanggung jawab dan memberikan tugas tersebut kepada teman nya dengan berbagai banyak alasan., maka dari itu etos kerja di kantor Pos Cabang Baturaja mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja sebagai observasi awal penelitian, terdapat beberapa mengenai keluhan karyawan yang berkenaan dengan lingkungan kerja pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keadaan lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja yang kurang kondusif seperti kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja, kurangnya sirkulasi udara yang segar diruang kerja Kantor Pos Cabang Baturaja yang membuat pegawai sangat merasakan gerah saat bekerja. Kelengkapan sarana pendukung sangat perlu dilengkapi untuk bekerja dan yang lainnya.

Diketahui bahwa keadaan lingkungan kerja di Kantor Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja terdapat adanya penerangan atau pencahayaan pada ruangan pengepakan barang tidak begitu terang, selain itu, dengan ruangan yang memiliki panjang 12 meter dan lebar 6 meter. Dengan ukuran yang tidak begitu luas sementara untuk jumlah paket atau barang yang ada dalam ruangan sangat banyak, sehingga menyebabkan kondisi yang pengap dan menimbulkan bau yang tidak sedap. Pada ruangan ini juga temperature atau suhu udara pada siang hari menjadi panas hal ini karena minimnya alat pendingin ruangan dimana hanya terdapat 2 (dua) buah kipas angin dengan ukuran kecil (12 inci) yang ditempatkan pada dinding ruangan. Ruang pengelolaan dan distribusi paket jumlah tempat duduk yang tersedia tidak begitu banyak dimana hanya terdapat 6 (enam) buah kursi dengan pembagian 1 buah untuk kursi tamu dan sisanya untuk manejer dan karyawan. Hal ini menjadi masalah pada saat jumlah konsumen atau tamu yang hadir diruangan ini lebih dari satu orang, sehingga menyebabkan karyawan yang ada harus berdiri dari kursi kerjanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, diataranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, etos kerja atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target kinerja perusahaan akan tercapai. Dapat dilihat di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja Ini Kurang

nya Etos Kerja Dan lingkungan Kerja yang maksimal sehingga membuat kinerja karyawan nya kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti tertentu untuk mengambil **judul “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja baik secara simultan maupun parsial?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja baik secara simultan maupun parsial.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi, acuan, serta informasi mengenai hak yang berkaitan dengan Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)

Cabang Baturaja. Sehingga penelitian ini kiranya dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Untuk mempertimbangan dan menentukan kebijakan bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja untuk meningkatkan kinerja Karyawan melalui etos kerja dan faktor lingkungan kerja yang diberikan.
2. Dapat menjadi masukan untuk PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja dalam perkembangan etos kerja dan lingkungan kerja.