

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun perusahaan tersebut telah didukung dengan sarana dan prasarana yang baik serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Berkaitan dengan pengelolaan perusahaan organisasi dalam mencapai tujuannya. Harsey dan Blanchard (2000) menyatakan bahwa pemanduan tujuan perusahaan dan efektifitas, menunjukkan tujuan perusahaan meski didukung oleh semua pihak dalam perusahaan, inilah yang disebut “pemanduan tujuan yang sesungguhnya”. Pihak-pihak yang dimaksud disini adalah para manajer atau pimpinan perusahaan dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian berarti sebuah perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan perusahaan mampu bekerja sama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan perusahaan secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya koordinasi secara menyeluruh dari sumber daya yang dimiliki, diantaranya financial, fisik, kemampuan teknologis serta sumber daya manusianya. Aspek manusia memegang peranan penting dalam kelangsungan serta perkembangan perusahaan, baik itu kegiatan produksi pemasaran dan teknologi tidak akan berjalan tanpa adanya manusia. Oleh karena itu, perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu menciptakan berbagai ide kreatif agar dapat mengalokasikan sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan ini merupakan perusahaan dibidang perbankan. Sebagai perusahaan perbankan yang termasuk dalam perusahaan jasa maka kualitas sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan ini. Upaya peningkatan kualitas

tenaga kerja secara garis besar dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi upaya peningkatan kualitas tenaga kerja mencakup keseluruhan kehidupan perusahaan yang dapat dikendalikan oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Dari hasil wawancara beberapa karyawan menyatakan bahwa pengarahan yang diberikan dari seorang pemimpin belum cukup baik, dimana pimpinan bersikap sesuai dengan suasana hatinya atau belum tidak bersikap profesional dan pekerjaannya sebagai pemimpin. Sehingga karyawan dalam menerima masukan dan menjalankan tugasnya tidak dapat maksimal karna pimpinan belum mampu menciptakan suasana yang harmonis dan menyenangkan di perusahaan ini. Untuk hubungan antar karyawan pun masih ditemukan perselisihan diantaranya, yang berdampak pada pekerjaan yang di berikan.

Kondisi fisik lingkungan kerja pada penelitian ini yaitu lingkungan luar dan dalam kantor. Salah satu masalah kondisi fisik lingkungan kerja pada kantor PT. BPR Ambulu Dhanartha ini yaitu, keamanan parkir dan kondisi serta penataan parkir. Melihat kondisi tersebut

Dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapainya suatu tujuan perusahaan tidak dapat dilepaskan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggotanya, dan mereka dapat bekerja dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Sementara etos kerja dapat terbentuk apabila keinginan untuk dapat melakukan sesuatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang baik antara lain adalah hubungan yang baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik lingkungan kerja itu sendiri, keamanan kerja yang baik, keadaan sosial lingkungan kerja, dan ada juga faktor kepemimpinan (*leadership*) seperti pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan.

Etos kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Karena apabila suatu perusahaan memiliki karyawan dengan etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya, maka bisa saja perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karyawan yang tidak bekerja dengan seluruh kemampuannya. Begitupula sebaliknya apabila karyawan bekerja dengan etos kerja yang tinggi maka dampaknya dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Disamping itu dengan adanya etos kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan mau bekerja sama dan saling

membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.

Pengertian *human relation* menurut Effendy (2009) adalah komunikasi antarpersonal untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh simpati. Dimana komunikasi dilakukan oleh atasan kepada karyawan, karyawan kepada atasan dan karyawan kepada karyawan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Karna interaksi karyawan dalam lingkungan instansi merupakan hal yang tidak yang tidak dapat dipisahkan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu.

Selain *human relation* adapula faktor yang ada diluar perusahaan atau bisa disebut dengan lingkungan sekitar perusahaan yang bisa mengurangi etos kerja karyawan. Lingkungan sekitar perusahaan sering juga disebut sebagai kondisi fisik lingkungan kerja. Karena kondisi fisik lingkungan kerja yang menyenangkan ketika jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhannya dalam melakukan tugas-tugas perusahaan. Seperti yang dikemukakan Rukmana (2010) kondisi fisik lingkungan kerja adalah keseluruhan atau keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya: dekorasi ruangan, kebersihan, sirkulasi udara, kebisingan dan keamanan.

Selain faktor *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja, adapula faktor *leadership*. Karena dengan adanya *leadership* etos kerja karyawan dapat diupayakan agar dapat mencapai tingkat yang diinginkan, sehingga dapat mendukung tingkat produktifitas yang tinggi. Di dalam suatu perusahaan *leadership* juga merupakan faktor penentu sukses atau gagalnya perusahaan. Dimana seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan anggotanya dalam mengembangkan dan mempraktekan hubungan kerja sama yang sehat antar anggota perusahaan.

Sesuai dengan latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan mengambil judul :

**“PENGARUH HUMAN RELATION, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN LEADERSHIP TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. BPR DHANAARTHA AMBULU”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan dalam penelitian yang jawabannya akan dicari melalui penelitian.

1. Apakah *Human Relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan *leadership* mempunyai pengaruh yang silmutan terhadap etos kerja karyawan pada PT. BPR Dhanaartha Ambulu?
2. Apakah *Human relation*, berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Dhanaarha Ambulu?
3. Apakah kondisi fisik lingkungan kerja, berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Dhanaartha Ambulu?
4. Apakah *leadership* berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan. PT. BPR Dhanaartha Ambulu?

## 1.3 Tujuan penelitian

Atas dasar rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *human relationship*, Kondisi fisik lingkungan kerja secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Dhanaartha Ambulu.
2. Untuk menganalisis pengaruh *human relation*, berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Dhanaartha Ambulu.
3. Untuk menganalisis pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja, berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja PT. BPR Dhanaartha Ambulu.
4. Untuk menganalisis pengaruh *leadership*, berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Dhanaartha Ambulu.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

## 2. Bagi pihak lain/almamater

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang human relationship, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap etos kerja karyawan.

## 3. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah

