

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan etos kerja merupakan sebuah hal yang penting dan menarik dengan meningkatkan etos kerja melalui sumber daya manusia yang ada pada sebuah perusahaan dalam menghadapi perkembangan zaman dan persaingan yang ada antara perusahaan dan perusahaan lain nya. Etos kerja juga merupakan sebuah landasan yang berpengaruh bahkan dapat menjadi salah satu syarat bagi sebuah perusahaan untuk mencapai sebuah kesuksesan atau keberhasilan dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu etos kerja, merupakan syarat yang perlu tapi belum memenuhi syarat yang cukup dalam sebuah perusahaan dalam mencapai hasil yang maksimal. Akan tetapi, etos kerja yang rendah juga dapat memperlambat sebuah keberhasilan yang ingin dicapai dalam perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang maksimal maka dibutuhkan karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik sehingga perusahaan dapat memaksimalkan kinerja dan hasil yang diterima oleh perusahaan. Tentunya didukung oleh, kesungguhan seorang karyawan dalam berkerja dan memahami perkerjaan yang sedang dikerjakan. Oleh karna itu kesuksesan suatu perusahaan baik besar ataupun kecil tidak bergantung pada banyaknya sumber daya manusia yang ada melainkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah perusahaan.

Pada dasarnya etos kerja mempunyai hubungan erat dengan sumber daya yang ada dan peningkatan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan akan membuat tenaga kerja yang keras. Selain itu, etos kerja juga dapat meningkatkan komitmen yang ada dalam suatu perusahaan karena etos kerja yang baik di dalam sebuah perusahaan akan membuat kinerja karyawan dapat meningkat. Termasuk di dalamnya bagaimana cara karyawan bersikap,berfikir dan bertingkah laku dalam perusahaan tersebut.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan aktivitas kinerja yang maksimal dan produktivitas. Menurut Sigit dalam (Nur aini, Nurtjahjani and Dhakirah, 2020) etos kerja mencerminkan sejauh mana seseorang mengevaluasi pekerjaan. Dalam konteks meningkatkan hasil kinerja yang ingin dicapai dalam perusahaan perlu adanya evaluasi diri terkait kinerja yang telah dihasilkan guna untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang telah dihasilkan untuk sebuah perusahaan. Seseorang yang telah memiliki etos kerja yang baik akan berkerja sungguh-sungguh dengan harapan akan meraih kesuksesan dan mencapai keberhasilan yang sudah ditargetkan.

Dalam menghasilkan kinerja tenaga kerja yang maksimal dapat didukung melalui pendidikan, lingkungan kerja, pelatihan, disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Sebuah perusahaan akan sulit mencapai tujuannya ketika karyawan tidak memiliki etos kerja dan kinerja yang baik bagi suatu perusahaan. Dengan banyaknya persaingan tenaga kerja yang ada tentu tidak akan suatu perusahaan menerima kualitas kinerja karyawan yang tidak berkualitas. Hal itu akan membuat karyawan tersebut meningkatkan kualitas dirinya. Namun ketika

suatu pekerjaan tersebut diluar daripada kemampuannya, maka dia tidak akan menerima pekerjaan tersebut.

Etos kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Bagi setiap karyawan yang memiliki etos kerja yang baik tentu dapat meningkatkan kinerja yang optimal sehingga dalam melakukan pekerjaannya akan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan tanpa paksaan. Dengan memiliki etos kerja yang baik karyawan akan dapat berfikir inovatif, kreatif, dan melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan ataupun hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan, tentu tidak hanya hubungan karyawan dan pekerjaannya saja. Akan tetapi hubungan antara karyawan, lingkungan kerja, manajer perusahaan, ketua bidang, dan lainnya akan sangat berpengaruh dengan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut tidak berkualitas maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Sukardewi dalam (Maswar, Zikriati Mahyani and Muhammad Jufri, 2020) menyatakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja dapat terbentuk dari kebiasaan seorang karyawan dan timbulnya etos kerja yang rendah maka tidak jarang perusahaan memberikan upah minimum.

Setiap perusahaan seringkali dihadapkan dengan masalah terhadap kinerja karyawannya. Banyak aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah

satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih akan memperlancar proses kinerja karyawan menjadi maksimal. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan bersih akan membuat karyawan menjadi tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya bahkan bisa menjadi pasif. Oleh karena itu lingkungan kerja yang nyaman akan membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan sehingga hasil dari kinerja karyawan akan lebih maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Peran penting lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Lingkungan kerja mempengaruhi aspek kinerja karyawan dalam perusahaan. Lingkungan yang nyaman dan aman akan memberikan suasana yang positif terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut akan lebih optimal dikarenakan karyawan yang sedang berkerja pada perusahaan tersebut menyukai bahkan akan betah berada di lingkungan kerjanya diiringi dengan aktivitas kinerja yang sedang ia kerjakan. Hal ini akan membawa sesuatu yang positif terhadap perusahaan karena waktu kinerja yang dipergunakan di perusahaan akan lebih efektif dan prestasi kinerja akan meningkat tinggi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi salah faktor kelancaran proses kinerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja mencakup segala area yang ada dalam sebuah perusahaan seperti, ruang tempat berkerja, tempat parkir kendaraan, toilet, kebersihan, keamanan dan masih banyak lagi. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada suatu perusahaan akan mempengaruhi diri seorang karyawan dalam

melakukan pekerjaannya dalam perusahaan tersebut. Karyawan yang telah merasa betah terhadap lingkungan kerja yang sedang dia tempati akan timbul dari dalam dirinya semangat untuk berkerja mengerjakan pekerjaan yang sedang ia kerjakan. Dari lingkungan kerja yang baik menghasilkan semangat kerja maka akan timbul hasil yang diberikan berupa kinerja yang efektif dan efisien mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Oleh karna itu lingkungan kerja tidak dapat diabaikan dan dilepaskan pengaruhnya terhadap kinerja seorang karyawan yang sedang berkerja dalam sebuah perusahaan.

Ketika pekerja diberikan tempat kerja yang menyenangkan dan fungsional, mereka lebih mungkin untuk melakukan upaya terbaik mereka, yang pada gilirannya mempercepat output perusahaan (Ridho Alfariz, 2020). Darvis (Masitoh, Firdaus, dan Rinda, 2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja penting bagi karyawan karena berdampak pada mereka dalam beberapa hal. Ada tiga alasan utama untuk ini: pertama, bukti menunjukkan bahwa tugas lebih mungkin diselesaikan dengan sukses dalam pengaturan organisasi yang optimal; kedua, manajer dalam organisasi memainkan peran penting dalam mendorong keberhasilan individu dan keberhasilan tim; dan ketiga, bukti menunjukkan bahwa manajer dalam suatu organisasi memainkan peran penting dalam mendorong keberhasilan individu dan keberhasilan tim.

Dalam sebuah bisnis, sumber daya manusia memainkan peran strategis yang sangat penting. Dalam arti bahwa orang sangat penting untuk berfungsinya bisnis dan realisasi tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran penting karena orang sangat penting untuk keberhasilan bisnis dalam peran

perencanaan, tindakan, dan mencapai tujuannya. Namun, kinerja yang efektif dari staf sangat penting untuk mencapai tujuan ini.

Dengan demikian kesuksesan suatu perusahaan tidak hanya bersumber dari lingkungan kerja saja akan tetapi juga pada sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan tersebut. Kinerja yang maksimal akan membawa keberhasilan dalam perusahaan tersebut. Apabila sumber daya manusia sudah potensial maka hasil kinerja juga akan maksimal sehingga perusahaan dapat mencapai target yang ingin dicapai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi, termasuk kuantitas output, kualitas output, durasi output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif menurut Asbari dalam (MUAWANAH, 2016).

Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian mereka dalam mencapai serangkaian tujuan selama periode waktu tertentu relatif terhadap seperangkat standar yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya. Menurut Santoso dalam (MUAWANAH, 2016). Setiap perusahaan memiliki sasaran ataupun target yang ingin dicapai dan memiliki tingkat pengukuran dalam menentukan keberhasilan perusahaan itu sendiri.

Kondisi yang terjadi mengenai etos kerja, lingkungan kerja dan kinerja yang dimiliki suatu perusahaan PT. Pelabuhan Samudra Terminal Peti Kemas (TPK) Palaran, Samarinda merupakan suatu yang membebani diri dan hanya sebagai rutinitas sehari-hari. Kemudian dalam hal ini etos kerja dan lingkungan yang rendah yang dimiliki oleh perusahaan PT. Pelabuhan Samudra Terminal Peti

kemas (TPK) Palaran, Samarinda akan berpengaruh pada kinerja karyawan nya dalam berkerja. Oleh sebab itu, untuk mengetahui kajian lebih lanjut apakah etos kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Etos kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Samudra Terminal Peti Kemas (TPK) Di Kota Samarinda**”

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian kali ini adalah :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Samudra Terminal Peti Kemas (TPK) Di Kota Samarinda ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Samudra Terminal Peti Kemas (TPK) Di Kota Samarinda ?
3. Apakah etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Samudra Terminal Peti Kemas (TPK) Di Kota Samarinda ?

### **C. Batasan Masalah**

Batasan sebuah masalah dipergunakan untuk menghindari dan meminimalisir penyimpangan dalam suatu permasalahan yang sedang diteliti sehingga lebih terarah serta memudahkan dalam pembahasan materi yang telah ada. Dengan demikian, akan mudah dipahami dan dimengerti. Maka permasalahan hanya meliputi etos kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pelabuhan Samudra Terminal Peti Kemas (TPK) di Kota

Samarinda. Informasi yang akan disajikan dalam penelitian ini yaitu : apa itu etos kerja dan lingkungan kerja dan pengaruh nya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### 1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana etos kerja dan lingkungan kerja di PT. Terminal Peti Kemas (TPK) Pelabuhan Laut di Kota Samarinda mempengaruhi produktivitas para pekerja di sana.

##### 2. Manfaat penelitian

###### a. Secara teoritis

Hal ini dimaksudkan agar studi masa depan tentang dampak etos kerja dan lingkungan tempat kerja terhadap kinerja karyawan dapat mengambil manfaat dari temuan investigasi ini.

###### b. Secara praktis

Perusahaan berharap bahwa informasi yang diperoleh dari penelitian ini akan berguna dalam mengelola kebiasaan kerja dan kondisi tempat kerja karyawan, serta mendorong karyawan untuk memberikan saran untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

