

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada perkembangan zaman yang modern ini, banyak perusahaan berdiri untuk bersaing dipasar nasional maupun internasional. Setiap perusahaan tersebut harus memiliki strategi untuk memajukan perusahaan dan siap bersaing di pasar global. Suatu persaingan yang begitu ketat dalam mendorong organisasi untuk memperbaiki kualitas usaha untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu mencapai laba sebesar-besarnya. Untuk mencapai laba tersebut, setiap perusahaan memerlukan strategi-strategi yang harus ditempuh salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia yang mampu bekerja sama (Adamy, 2016).

Manajemen sumber daya manusia terkait dengan praktek manajemen yang menjalankan fungsinya secara langsung dan mempengaruhi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan (Putri & Maralis, 2019). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, khususnya perusahaan yang bergerak dalam jasa pelayanan. Mereka dituntut untuk memiliki kualitas sumber daya yang baik karena berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat. untuk mewujudkan hal tersebut maka dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan perlu diberi kekuatan dan didorong oleh etos kerja.

Etos kerja merupakan pencapaian yang akan dilakukan oleh pegawai suatu lembaga dalam membangun semangat diri untuk mewujudkan pencapaian maksimal didalam menyelesaian pekerjaan (Risma & Arwiah, 2022). Etos kerja akan menghasilkan pegawai yang cerdas, disiplin serta percaya diri (Yantika, 2018).

Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Namun, di PT. Sucofindo Cabang Padang masih banyak karyawan yang sering mangkir masalah waktu, misalnya terlambat masuk kerja dan tidak patuh terhadap jam kerja. Hal tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan meningkatkan etos kerja, yang merupakan salah satu unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi secara unggul dan kompositif. Untuk melihat fenomena pada etos kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang dapat dilihat dari prasurvei kepada 30 responden sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Prasurvei Variabel Etos Kerja**

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Tidak
1	Apakah saudara merasa mampu bekerja secara mandiri?	30 (100%)	29 (96%)	1 (4%)
2	Apakah saudara bekerja sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan?	30 (100%)	30 (100%)	0 (0%)
3	Apakah pekerjaan yang saudara rencanakan, mampu diselesaikan tepat waktu?	30 (100%)	15 (50%)	15 (50%)
5	Apakah saudara memiliki komitmen terhadap perusahaan tempat bekerja?	30 (100%)	28 (96%)	2 (4%)
6	Apakah saudara merasa sudah jujur dalam melakukan pekerjaan?	30 (100%)	30 (96%)	0 (4%)

*Sumber: Data diolah, Absensi PT. Sucofindo Cabang Padang Tahun 2024*

Tabel 1.1 menjelaskan mengenai tanggapan karyawan mengenai etos kerja karyawan di PT. Sucofindo Cabang Padang, berdasarkan tabel 1.1 dapat terlihat bila etos kerja masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurang penyelesaian pekerjaan pada tepat waktu dengan persentase sebesar 50%. Hal tersebut menjelaskan bahwa beberapa karyawan di PT. Sucofindo Cabang Padang masih kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan pada tepat waktu, hal

tersebut dikarnakan adanya pekerjaan yang sulit dan memakan waktu yang cukup lama.

Dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan etos kerja karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang, dapat mempertimbangkan langkah-langkah seperti perbaikan manajemen waktu, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Integrasi solusi ini dapat mendukung kemajuan etos kerja dalam masing-masing karyawan tersebut. Permasalahan etos kerja pada karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor hubungan antar manusia, lingkungan kerja dan komunikasi antar sesama karyawan.

*Human relation* merupakan hubungan atau interaksi dan komunikasi antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, baik dalam situasi kerja ataupun diluar lingkungan kerja (Susanti, 2021). Menurut (Hasibuan, 2019) hubungan antar manusia (*human relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuanya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Hubungan antar manusia (*human relation*) merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017).

Tabel 1.2 akan menggambarkan mengenai human relation di PT. Sucofindo Cabang Padang guna menggambarkan lebih jelas mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi. Hasil penyebaran kusioner awal mengenai human relation dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Prasurvey Human Relation Kepada Karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang**

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Tidak
1	Apakah komunikasi bisa membangun kerja yang baik dengan rekan kerja anda?	30 (100%)	18 (60%)	12 (40%)
2	Apakah pengarahan yang diberikan pimpinan dapat membantu anda dalam melakukan pekerjaan?	30 (100%)	28 (93%)	2 (7%)
3	Apakah anda selalu terbuka dengan seluruh karyawan di PT. SUCOFINDO Cabang Padang?	30 (100%)	14 (46%)	16 (54%)
4	Apakah sikap saling menghargai antara pimpinan dan bawahan bisa membangun semangat anda dalam bekerja?	30 (100%)	23 (76%)	7 (24%)
5	Apakah loyalitas setiap karyawan terhadap pimpinan mampu meningkatkan keefektifan dan semangat kerja?	30 (100%)	29 (96%)	1 (4%)

**Sumber: prasurvey tahun 2024**

Tabel 1.2 menjelaskan mengenai tanggapan karyawan mengenai human relation di PT. Sucofindo Cabang Padang, berdasarkan tabel 1.2 dapat terlihat bila human relation masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurang nya komunikasi yang dapat membangun kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dengan persentase sebesar 40%, kurangnya keterbukaan antara semasa sama rekan kerja dengan persentase sebesar 54%. Hal tersebut menjelaskan bila human relation di PT. Sucofindo Cabang Padang masih kurang baik dan tidak sesuai dengan harapan dari Perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang

dilakukan oleh Sitorus et al., (2024) yang mana *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Selain *human relation*, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi etos kerja karyawan, Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi (Bangun, 2018). Menurut Josephine, (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada didalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu posisi dan keadaan dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi karyawan akan memiliki pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasional suatu perusahaan.

Berikut data prasurvei lingkungan kerja yang telah dilakukan kepada karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Prasurvei Lingkungan Kerja Kepada Karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang**

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Tidak
1	Apakah penerangan ditempat kerja, dapat membuat saudara bekerja dengan baik?	30 (100%)	26 (86%)	4 (14%)
2	Apakah pertukaran udara atau ventilasi tempat saudara bekerja memenuhi sehingga tidak menganggu kelancaran kerja saudara?	30 (100%)	13 (43%)	17 (57%)
3	Apakah saudara dapat berkonsentrasi dengan	30	19	11

	baik dalam bekerja karena dekat dari kebisingan?	(100%)	(63%)	(37%)
4	Apakah saudara menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya?	30 (100%)	28 (93%)	2 (7%)
5	Apakah loyalitas setiap karyawan terhadap pimpinan mampu meningkatkan keefektifan dan semangat kerja?	30 (100%)	23 (76%)	7 (24%)
6	Apakah saudara menggunakan waktu untuk untuk pekerjaan?	30 (100%)	17 (56%)	13 (44%)

**Sumber: prasurvey tahun 2024**

Pada Tabel 1.3 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada PT. Sucofindo Cabang Padang adalah masih adanya karyawan PT. Sucofindo Caban Padang yang merasa tidak nyaman dengan pertukaran udara di ventilasi saat melakukan pekerjaan dengan persentase 57% dan terdapat beberapa karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang tidak menggunakan waktunya sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan dengan persentase 44%. Hal ini didukung oleh penelitian Pratiwi et al., (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Selain hubungan antar manusia dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Disiplin sangat dekat kaitannya dengan etos kerja karyawan, sebab tanpa adanya disiplin yang diberikan karyawan kepada perusahaan maka dapat membuat etos kerja karyawan menurun. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap aturan-aturan dan ketentuan perusahaan. Menurut Sutrisno, (2019) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja

yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan bahwa "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada" (Sinambela, 2019).

Tabel 1.4 akan menggambarkan mengenai disiplin kerja di PT. Sucofindo Cabang Padang guna menggambarkan lebih jelas mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi. Hasil penyebaran kusioner awal relation disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.4**

**Prasurvey Disiplin Kerja Kepada Karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang**

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Ya	Tidak
1	Apakah saudara tidak memiliki riwayat absensi ketidak hadiran yang tinggi?	30 (100%)	12 (40%)	18 (60%)
2	Apakah Saudara dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik	30 (100%)	11 (37%)	19 (63%)
3	Apakah Saudara mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	30 (100%)	15 (50%)	15 (50%)
4	Apakah saudara selalu waspada terhadap pekerjaan yang diberikan?	30 (100%)	30 (100%)	0 (0%)
5	Apakah saudara memiliki etika dalam bekerja?	30 (100%)	30 (100%)	0 (0%)

**Sumber: prasurvey tahun 2024**

Pada Tabel 1.4 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Padang adalah masih adanya karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang yang memiliki riwayat absensi yang tinggi dengan persentase 60%, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang diberikan dengan persentase sebesar 63%, dan terdapat beberapa

karyawan PT. Sucofindo Cabang Padang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang telah di tetapkan dengan persentase 44%.

Berdasarkan hasil observasi peneliti dari beberapa karyawan di PT. Sucofindo Cabang Padang yang dilakukan melalui wawancara, Terdapat permasalahan pada PT. Sucofindo Cabang Padang yang dikarenakan tingkat kedisiplinan pada karyawan masih tergolong kurang bagus, sebab masih ada karyawan yang datang terlambat, pulang sebelum batas waktu, dan izin tampa keterangan yang diberikan, dan ada juga beberapa karyawan yang selalu menyepelakan peraturan yang ada di perusahaan. Hal ini disebabkan karna kurangnya tingkat kedisiplinan pada karyawan tersebut. Menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sehingga berdampak pada etos kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Lisna et al., (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang ada. Maka penelitian ini untuk mengetahui pentingnya hubungan antar manusia, lingkungan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi etos kerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Padang. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dalam perbaikan kebijakan manajemen pegawai di PT Sucofindo Cabang Padang, memastikan bahwa pegawai memiliki hubungan antar manusia yang baik, lingkungan kerja bagus, dan kedisiplinan yang tinggi diberikan karyawan sehingga mencapai etos kerja yang optimal.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh human relation terhadap etos kerja karyawan PT Sucofindo Cabang Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan PT Sucofindo Cabang Padang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan PT Sucofindo Cabang Padang?
4. Bagaimana pengaruh human relation, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap etos kerja karyawan PT Sucofindo Cabang Padang?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian yang dilaksanakan adalah untuk menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh human relation terhadap etos kerja karyawan PT Sucofindo Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja PT Sucofindo Cabang Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja PT Sucofindo Cabang Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh human relation, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap etos kerja karyawan PT Sucofindo Cabang Padang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam menerapkan teori-teori yang telah penulis pelajari selama menjalani pendidikan dibangku perkuliahan.
- b. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di fakultas ekonomi universitas dharma andalas dan menjadi referensi penelitian selanjutnya.

### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberi masukan dan pertimbangan tentang pengaruh hubungan antar manusia, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan PT Sucofindo Cabang Padang.

## 1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah dari penelitian ini adalah hanya membahas mengenai pengaruh hubungan antar manusia, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan PT Sucofindo Cabang Padang. Tujuannya untuk menghindari adanya perluasan masalah yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusah masalah yang telah penulis buat sebelumnya.