

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam pengembangan suatu perusahaan, proses Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu peran yang sangat penting dalam menjalankan dan mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan diharapkan bisa memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan baik dalam menetapkan kompensasi kerja, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi yang dapat meningkatkan hasil kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa termotivasi dengan adanya faktor tersebut yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi etos kerja yang positif bagi karyawan, juga hal ini akan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan.

Tingkat kompensasi lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi etos kerja karyawan sebab ke-tiga hal tersebut akan menciptakan tingkat etos kerja yang baik bagi karyawan, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat kompensasi kerja lingkungan kerja, dan budaya organisasi tidak diperhatikan, maka akan menurun juga etos kerja karyawan sehingga dapat menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya

Mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan jaman yang terjadi di dalam perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang dapat memberikan etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Priansa (112:2019) mengemukakan bahwa seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Etos kerja dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki etos kerja yang tinggi, tetapi etos kerja karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan tidak selalu meningkat, terkadang etos kerja karyawan dalam perusahaan juga mengalami penurunan. Menciptakan etos kerja karyawan / pegawai yang tinggi bukanlah hal yang mudah, apabila organisasi dapat menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan / pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dengan sebaik-baiknya, sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan, maka etos kerja pegawai akan meningkat.

Salah satu langkah yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempengaruhi etos kerja adalah kompensasi, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi yang dapat meningkatkan hasil kerja karyawan sehingga karyawan akan merasa termotivasi dengan adanya faktor tersebut yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi etos kerja yang positif bagi karyawan. PT Superintending Company of Indonesia beroperasi di Gresik dan perusahaan tersebut bergerak dibidang perusahaan inspeksi yang melakukan pengawasan, pengkajian, pengujian, dan pemeriksaan pada perusahaan kliennya untuk memastikan kualitas, keamanan, mutu, hingga lingkungan dari produk dan jasa perusahaan tersebut. Perusahaan pastinya menginginkan etos kerja yang optimal dari para karyawannya agar mencapai tujuan dari perusahaan.

Fenomena dalam etos kerja pada perusahaan PT Superintending Company of Indonesia yang menunjukkan bahwa standar yang ditargetkan merupakan 100% namun terdapat penurunan. Penurunan etos kerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi banyak faktor sehingga dan perusahaan harus memperhatikan faktor yang dapat berpengaruh terhadap penurunan etos kerja karyawan PT Superintending Company of Indonesia .



**Sumber Data : HRD PT Superintending Company of Indonesia**

**Gambar 1.1**

**Etos Kerja PT Superintending Company of Indonesia  
Periode Tahun 2019-2021 (%).**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan data etos kerja karyawan

secara keseluruhan pada PT Superintending Company of Indonesia . Dari tahun 2019 skor yang didapatkan untuk etos kerja karyawan adalah 87. Memasuki tahun 2020, etos kerja karyawan pada PT Superintending Company of Indonesia mengalami penurunan dengan hanya mampu mencapai skor 85. Di tahun 2021, etos kerja karyawan mengalami penurunan kembali yakni 81. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan etos kerja karyawan di PT Superintending Company of Indonesia

Menurut Sutrisno (2017 : 269) menyatakan kompensasi merupakan suatu hak yang diperoleh seseorang sebagai bentuk balas jasa atas apa yang telah mereka berikan pada suatu organisasi. Kompensasi menjadi aspek terpenting bagi karyawan yang sedang bekerja di sebuah perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan telah menggunakan keterampilan, pengetahuan, waktu dan tenaga mereka semata-mata bukan hanya ingin mengabdikan maupun berbakti terhadap perusahaan, akan tetapi karyawan mempunyai tujuan lebih dengan berharap adanya balas jasa maupun imbalan atas tanggung jawab yang telah dijalankan dengan baik yang pada akhirnya sangat mempengaruhi etos kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi etos kerja karyawan. Berikut ini data Kompensasi PT Superintending Company of Indonesia

**Tabel 1.1**  
**Data Kompensasi PT Superintending Company of Indonesia**

No.	Keterangan	Kondisi		Aturan	Kondisi Lapangan
		Baik	Buruk		
1.	Gaji Pokok	✓		Sesuai dengan jenis pekerjaan/tanggung jawab	Sudah Sesuai.
2.	Tunjangan Kesehatan	✓		Mendapatkan BPJS	Sudah Sesuai.
3.	Tunjangan Hari Raya	✓		Mendapatkan 1x Gaji	Sudah Sesuai.
4.	Tunjangan Hari Tua	✓		Diberikan untuk dana pensiun	Sudah Sesuai.
5.	Upah Lembur		✓	Sesuai dengan kebijakan peraturan.	Kurang Sesuai.

**Sumber : HRD PT Superintending Company of Indonesia**

Berdasarkan hasil tabel yang ditunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan kompensasi yang diharapkan oleh karyawan dalam hal gaji pokok, tunjangan-tunjangan, dan uang makan sudah sesuai dengan aturan perusahaan. Upah lembur masih belum sesuai dengan aturan peraturan pemerintah. Peraturan pemerintah 2 jam pertama mendapatkan  $1,5 \times 1/173 \times$  upah sebulan, sedangkan pada jam selanjutnya mendapatkan  $2 \times 1/173 \times$  upah sebulan. Perhitungan upah lembur yang diberikan PT. Superintending Company of Indonesia menggunakan aturan jam matiper jamnya perhitungan upah lembur disamakan perjamnya

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah lingkungan kerja Sari (2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Seorang manusia akan mampu

melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat tercapai dan terwujudnya suatu hasil yang optimal apabila ditunjangi oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan etos kerja atau semangat kerja pegawai yang baik pula, karena dalam lingkungan kerja tidak hanya menyangkut dengan individu yang ada disekitar, melainkan juga menyangkut dengan sarana dan prasarana yang ada. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Berikut ini data lingkungan kerja PT Superintending Company of Indonesia

**Tabel 1.2**  
**Data Lingkungan Kerja PT Superintending Company of Indonesia.**

No.	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pencahayaan	Ada	-	√	
2	Pewarnaan	Ada	-	√	-
3	Tempat Parkir	Ada	√	-	-
4	Tata Ruang	Ada	√	-	-
5	Fasilitas				
	a. AC	Ada	√	-	-
	b. Wifi	Ada	√	-	-
	c. Laptop	Ada	√	-	-
	d. Printer	Ada	√	-	-
	e Alat Kantor	Ada	√	-	-
6	Keamanan	Ada	-	√	-
7	Ventilasi Udara	Ada	-	√	-
8	Kantin	Ada	-	-	√
9	Toilet	Ada	-	-	√
10	Musholla	Ada	-	-	√
11	Ruang Merokok	Ada	-	√	-
12	Kebersihan	Ada	-	√	-
13	Kendaraan Kantor	Ada	-	√	-
14	Kebisingan	Ada	√	-	-

**Sumber : Data Internal PT Superintending Company of Indonesia 2021**

Berdasarkan pada tabel 1.2 data lingkungan kerja PT Superintending Company of Indonesia menyediakan fasilitas-fasilitas yang cukup lengkap dan memadai bagi karyawannya, mulai dari pewarnaan tembok hingga penyediaan kendaraan kantor. Akan tetapi terdapat beberapa fasilitas PT Superintending Company of Indonesia yang tidak cukup memadai seperti kantin, toilet yang sering tersumbat dan kebisingan yang cukup tinggi sehingga mengganggu kegiatan operasional karyawan dan menjadikan etos kerja karyawan tersebut menurun.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan etos kerja dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan etos kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku

dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu” Pada dasarnya budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan perilaku di tempat kerja atau dalam kasus ini adalah etos kerja karyawan. Anggapan ini terbentuk dari implementasi realistik yang dapat diteladani dari perspektif nilai dan keyakinan bersama di dalam organisasi sebagai sumber kekuatan terbentuknya budaya organisasi yang solid. Dengan adanya budaya organisasi kegiatan menggerakkan dan menghadirkan budaya organisasi menjadi lebih mudah, terarah dan lebih fokus kesasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya perilaku individu secara luas menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan tata nilai yang dianut. Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan, akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Berdasarkan observasi peneliti lakukan budaya organisasi pada PT Superintending Company of Indonesia masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu bekerja secara professional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja, masih ditemukan pegawai yang terlambat ikut apel, dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada etos kerja yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para karyawan dapat menerapkan budaya



organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab. Budaya organisasi karyawan dalam meningkatkan etos kerja secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang berbagai program yang ada di PT Superintending Company of Indonesia, sehingga karyawan diharapkan tidak saja memiliki etos kerja yang bagus, tetapi dapat melakukan secara professional.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarmedi (2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Etos Kerja Serta Dampaknya Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Bio Farma (Persero) mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja baik secara parsial maupun simultan.

Parimita, Prayuda, dan Handaru (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Ade (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Makasar Kartini. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel fisik dan non-fisik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu diperoleh adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang dilakukan oleh para peneliti dan berdasarkan permasalahan di atas dapat dijadikan sebagai persoalan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mencoba mengkaji dan menambahkan variabel Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“KOMPENSASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA BAGIAN UNIT PELAYANAN PT SUPERINTENDING COMPANY OF INDONESIA”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja di unit pelayanan PT Superintending Company Of Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja di unit pelayanan PT Superintending Company Of Indonesia?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja di unit pelayanan PT Superintending Company Of Indonesia?
4. Apakah kompensasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja di unit pelayanan PT Superintending Company Of Indonesia?

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar pembuatan masalah dalam penelitian ini tidak meluas, maka peneliti melakukan pembatasan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Penelitian ini membahas tentang kompensasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap etos kerja.
2. Responden yang diteliti pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Superintending Company Of Indonesia di bagian Unit Pelayanan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kompensasi kerja secara parsial terhadap etos kerja di unit pelayanan PT Superintending Company Of Indonesia
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja secara parsial terhadap etos kerja di unit pelayanan PT Superintending Company Of Indonesia
3. Untuk mengetahui budaya organisasi secara parsial terhadap etos kerja di unit pelayanan PT Superintending Company Of Indonesia
4. Untuk mengetahui kompensasi, lingkungan dan budaya secara simultan terhadap etos kerja di unit pelayanan PT Superintending Company Of Indonesia

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi akademisi

Untuk menambah ilmu pengetahuan bagi orang banyak khususnya bagi mahasiswa lainnya yang akan mengadakan penelitian lanjutan.

b. Bagi peneliti

Bagi peneliti, merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan dalam penerapan ilmu ekonomi, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

**2. Manfaat Praktis**

a. Bagi karyawan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk penyusunan strategi sumber daya manusia.

