

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan negara besar yang mempunyai perbedaan latar belakang dalam mengelola berbagai jenis sumber daya manusia. Apalagi pada perkembangan zaman sekarang, aktivitas perusahaan dalam upaya menciptakan perusahaan yang tangguh dan solid sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya karena persaingan di dunia kerja sangat membutuhkan orang-orang terlatih, kompetitif, dan berpikir positif dalam suasana hati yang baik. Dalam pengembangan suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penentu seberapa jauh sumber daya lain dapat dimanfaatkan dengan baik. Artinya melalui pengelolaan sumber daya manusia diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas perusahaan serta dapat mencapai tujuannya, terutama untuk kondisi saat ini sumber daya manusia lebih dipandang sebagai aset potensial perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Setiap perusahaan yang melayani publik tentu saja hal yang sangat penting adalah adanya karyawan. Kehadiran karyawan dengan kualitas yang bagus tentunya sangat identik pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwasannya karyawan memiliki peran yang sangat krusial untuk menjalankan tujuan perusahaan. Pengelolaan perusahaan yang baik akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya terhadap perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu.

Menurut Rivai dalam Suwanto et al., (2019), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategis dari suatu perusahaan. Hal yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia mengenai kinerja karyawan adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan melakukan kinerja yang baik akan memberikan manfaat bagi perusahaan untuk mengevaluasi hasil yang diperoleh perusahaan serta meningkatkan kemampuan perusahaan untuk bersaing secara unggul dan kompetitif. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya, salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja dan etos kerja karena akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hal ini, tidak selaras dengan apa yang terjadi pada Perusahaan Syamil *Garment* yang terletak di Jl. Saguling, Kawalu Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD Perusahaan Syamil *Garment*, bahwasannya di Perusahaan Syamil *Garment* memiliki permasalahan mengenai kinerja karyawannya, hal ini dibuktikan dengan tidak tercapainya hasil produksi

yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berikut merupakan data mengenai hasil produksi Perusahaan Syamil *Garment* selama 6 tahun.



Sumber: Perusahaan Syamil *Garment* (2022)

Gambar 1.1
Hasil Produksi Perusahaan Syamil *Garment*

Gambar diatas menunjukkan bahwasannya terjadi *Gap* Produksi (pcs) terhitung sejak tahun 2017 sampai tahun 2022, terkecuali pada tahun 2020 perusahaan tidak melakukan kegiatan produksi karena Covid-19. Berdasarkan Gambar 1.1, terdapat selisih dari hasil produksi dan target yang harus dicapai oleh karyawan dan hal tersebut merupakan aspek yang harus dibenahi dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan dalam pengelolaan karyawan pada Perusahaan Syamil *Garment* guna mencapai target yang telah ditetapkan dan diharapkan tidak terjadi lagi *Gap* Produksi untuk tahun selanjutnya. Dengan demikian, kualitas dan kuantitas dari hasil produksi bisa

tercapai sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan supaya produk yang dihasilkan layak untuk diperjualbelikan ke calon konsumen.

Perusahaan *Syamil Garment* merupakan perusahaan manufaktur yang menekuni dalam bidang konfeksi, terutama dalam pembuatan pakaian muslim. Dalam rincian *gap* produksi diatas perlu diperhatikan beberapa hal agar kinerja karyawan dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. Hubungan antara Perusahaan *Syamil Garment* dengan karyawannya harus dijaga dengan baik, karena karyawan merupakan aset penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Salah satu cara untuk mempererat hubungan antara Perusahaan *Syamil Garment* dengan karyawannya yaitu untuk mempermudah salah satu fungsi Perusahaan *Syamil Garment* yang dicontohkan dengan memperhatikan lingkungan kerja. Adanya lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dapat mempererat hubungan perusahaan itu sendiri dengan para karyawannya, dikarenakan perusahaan membangun sinergitas dan harmonisasi melalui lingkungan kerja yang baik antar sesama individu baik dari pihak perusahaan maupun karyawannya.

Menurut Ali Chaerudi (2020: 523) lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas selama bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungannya, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan

kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, artinya hubungan kerja antar sesama manusia dalam suatu perusahaan dikatakan baik apabila karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, kemudian apabila atasan memperlakukan karyawannya dengan adil maka produktivitas perusahaan akan meningkat (Sihaloho dan Siregar, 2019). Dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis akan membuat karyawan lebih kooperatif saat bekerja dan hal tersebut merupakan upaya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap individu akan berusaha untuk mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Demikian pula ketika bekerja, setiap individu tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa menciptakan hubungan kerja yang berdampak positif pada aktivitas kerja karyawannya karena karyawan menjadi salah satu aset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Jika perusahaan mampu mengakomodir lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tuntas dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Selain lingkungan kerja, hal yang mempengaruhi kinerja karyawan supaya karyawan selalu konsisten dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya adalah

etos kerja. Menurut Harsono dan Santoso dalam Darmansyah (2018: 25) Etos kerja merupakan semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Seseorang yang memiliki etos kerja akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Etos kerja seorang karyawan dapat memberi dampak bagi kinerja karyawan tersebut.

Berbagai upaya perlu dilakukan agar kinerja dari karyawan dapat memberikan hasil yang optimal. Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat berpengaruh bagi kualitas kerja yang dilakukan, karyawan yang mempunyai etos kerja akan mampu melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih optimal, dengan demikian pencapaian tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Dengan etos kerja yang baik, hal ini bisa meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawannya

Berdasarkan hasil survei penulis pada Perusahaan Syamil *Garment* didapati kinerja karyawan yang tergolong rendah. Hal tersebut dilihat dari adanya perbandingan antara kuantitas produk yang dihasilkan oleh karyawan dengan target yang seharusnya dicapai. Dari hasil data yang sudah dicantumkan diatas, terlihat masalah yang timbul bersumber dari kendala pekerjaan dan bersumber dari karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja dan etos kerja karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan baik.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik dengan fenomena yang terjadi pada Perusahaan Syamil *Garment* sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Syamil *Garment*)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahannya, yaitu:

1. Bagaimana lingkungan kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan pada Perusahaan Syamil *Garment*.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Syamil *Garment*.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang kemudian akan diolah menjadi informasi untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Lingkungan kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan pada Perusahaan Syamil *Garment*.
2. Pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Syamil *Garment*.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh lingkungan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pengetahuan, pengembangan kritis dalam berfikir baik secara teori maupun secara aplikasi, dan menambah pengalaman dalam melakukan aktivitas penelitian serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan Syamil *Garment*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi serta proyeksi bagi perusahaan yang dapat digunakan dalam upaya peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.

- c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam hal lingkungan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan kegiatan penelitian ilmiah, penulis terlebih dahulu menentukan lokasi penelitian, hal ini diperlukan dalam rangka memperoleh informasi data yang dibutuhkan sebagai dasar acuan bagi penulis untuk menetapkan, menjabarkan, merumuskan permasalahan kemudian untuk ditarik kesimpulan. Penelitian dilakukan di Perusahaan Syamil *Garment* yang terletak di Jl. Saguling Kawalu Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2022 dengan melakukan pengajuan judul. Selanjutnya pada tahap sidang akhir kepada pihak program studi Manajemen ditargetkan akan dilaksanakan pada bulan April 2023.

Adapun matrix waktu penelitian disajikan pada Lampiran 1.