

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pesatnya pertumbuhan ekonomi mengakibatkan semakin kompleks masalah yang ada di dalam perusahaan sehingga persaingan dalam bidang bisnis semakin ketat. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang dalam operasinya. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi perubahan di lingkungan dan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif, utamanya pada sumber daya manusia. Seiring dengan meningkatnya persaingan aktivitas organisasi di lingkungan global, maka dalam mengelola sumber daya manusia dapat dilakukan secara terprogram, terarah dan berkesinambungan sehingga mendapatkan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dari sebuah perusahaan yang sering kali dijadikan sebagai tolak ukur suatu keberhasilan dan kegagalan dalam perusahaan. Saat ini sumber daya manusia bukan hanya berperan sebagai alat produksi melainkan juga sebagai penggerak, penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas pada perusahaan. Kunci utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan adanya sumber daya manusia yang profesional, dapat di percaya, berkompeten dan tekun. Upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun, peningkatan produktivitas kerja yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar dapat meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri.

Keberhasilan perusahaan tak lepas dari tingkat produktivitas karyawannya. Agar produktivitas karyawan terus

meningkat, pimpinan perusahaan perlu melakukan berbagai upaya, seperti memberi penghargaan kepada karyawan berprestasi, meningkatkan kemampuan karyawan, serta menyediakan layanan dan fasilitas sesuai kebutuhan karyawan. (Properti.kompas.com, 24 Maret 2020). Hal yang lebih banyak mempengaruhi produktivitas adalah bagaimana seorang karyawan membuat struktur atau jadwal kerja harian. Dengan menghargai waktu, menggunakan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan saat jam kerja, tidak terdistraksi oleh sosial media, memiliki target dalam sehari dan mempergunakan jam istirahat dengan sebaik-baiknya produktivitas akan meningkat apabila diterapkan dengan benar setiap hari (Biz.kompas.com, 8 Mei 2017). Permasalahan rendahnya produktivitas terjadi pada perusahaan, hal itu menyebabkan kuantitas hasil produksi dan target tidak tercapai padahal perusahaan sudah memiliki beberapa kontak dengan perusahaan lain yang telah memesan. Maka dari itu produktivitas sangatlah penting bagi perusahaan. Oleh karena itu produktivitas kerja seorang karyawan dapat menurun apabila etos kerja yang dimilikinya masih kurang, tingkat disiplin kerja karyawan yang kurang dan tingkat kenyamanan suatu lingkungan kerja pada perusahaan.

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap individu baik karyawan atau pemimpin disuatu perusahaan, karena sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi. Hal yang mendasari tingginya etos kerja yaitu adanya keinginan menjunjung tinggi kualitas terbaik dalam pekerjaan, maka karyawan akan turut serta memberikan gagasan ide ditempat kerja. Jadi dikatakan "etos kerja nasional'S' berarti sifat, karakter suatu bangsa yang mencakup pandangan, sikap dan penilaian bangsa tersebut terhadap makna kerja. Permasalahan pada etos

kerja menjadi keprihatinan sendiri, baik sebagai bangsa maupun individu. Dalam pengamatan kemampuan bangsa-bangsa yang ada di sekitar saat ini sudah lebih maju, seperti Taiwan, Korea, Hongkong, Jepang, Singapura yang disebut *NIC'S (Newly Industrializing Countries)* atau negara-negara industri baru. Hal ini tidak dapat dilepaskan dari peran nilai-nilai budaya yang mendasar dari orang, masyarakat atau bangsa negara tersebut (Timesindonesia.co.id, 7 November 2020). Dalam bekerja masih ada karyawan yang tidak dapat memanfaatkan waktu luang atau komitmet pada waktu dengan baik sehingga akan mempengaruhi kualitas dari produktivitas kerja.

Disiplin suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Disiplin perlu diterapkan karena merupakan dasar keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu dilanggar atau diabaikan, karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Apabila karyawan menaati ketetapan aturan pada perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin kerja karyawan perlu dilakukannya pengawasan oleh atasan untuk meminimalkan tingkat penyimpangan saat bekerja dan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang sehat. Perusahaan telah memiliki beberapa aturan yang sudah ditetapkan baik tertulis maupun secara lisan. Namun karyawan terkadang masih tidak menerapkan prosedur kerja sesuai dengan ketetapan yang ada begitu juga dengan tidak tetapt waktu dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada produktivitas kerjanya.

Lingkungan kerja yang sehat adalah komponen penting dalam suatu keberlangsungan usaha dan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah modal internal yang penting karena hal ini langsung berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja. Tidak bisa di pungkiri bahwa tidak semua perusahaan bisa memastikan bahwa lingkungan kerja mereka adalah lingkungan yang suportif. Ada kalanya lingkungan tersebut merupakan lingkungan yang *toxic* dan dipenuhi oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Oleh karena itu, untuk memastikan apakah kamu sedang berada dalam lingkungan kerja yang sehat atau tidak, kamu perlu mengetahui tanda-tandanya. Satu hal yang menjadi ciri bahwa lingkungan kerjamu sehat adalah kamu diberi kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan dan perusahaan juga percaya terhadap kapabilitasmu (Fimela.com, 18 Januari 2021).

Perusahaan CV. Akar Teknik adalah sebuah perusahaan berpusat di Demak, Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Jumlah karyawan yang ada pada CV. Akar Teknik berjumlah 53 Karyawan, sehingga dibutuhkan pengukuran produktivitas. Produksi yang dihasilkan 110 *roll*/bulan,. Hal tersebut dilakukan agar *output* yang dihasilkan oleh perusahaan dapat lebih besar dari *input*. Permasalahan terkait kurangnya etos kerja dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana dalam bekerja masih ada yang saat datang tidak langsung melakukan tugasnya, begitu juga dengan kurangnya sikap disiplin kerja seperti masih adanya karyawan yang tidak tepat waktu dalam bekerja dan lingkungan kerja dimana kurang kondusif sehingga dapat mempengaruhi fokus karyawan dalam bekerja, suasana kerja yang kurangnya nyaman dapat mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam bekerja. Tingkat produksi yang dihasilkan dapat optimal apabila

karyawan memiliki etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang sehat.

Berdasarkan pemaparan yang ada dapat dilihat bahwa etos kerja karyawan, disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja yang diterapkan berdampak besar terhadap produktivitas setiap karyawan, maka dari alasan tersebut mendasari penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Akar Teknik, Surabaya"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang tertulis dalam latar belakang, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Akar Teknik Surabaya ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Akar Teknik Surabaya ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Akar Teknik Surabaya?
4. Apakah Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Akar Teknik Surabaya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Akar Teknik Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Akar Teknik Surabaya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Akar Teknik Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Akar Teknik Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis  
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama teori-teori tentang etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta produktivitas.
2. Secara Praktis
  - a. Bagi Perusahaan CV. Akar Teknik Surabaya  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan referensi bagi pihak perusahaan dalam proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan yang tepat untuk menentukan etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi perusahaan dalam peningkatan produktivitas karyawan.
  - b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah dan memperdalam khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang telah didapatkan peneliti dalam perkuliahan selama ini, khususnya yang

berkaitan dengan Etos Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas Karyawan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan pengetahuan baru yang didapatkan saat penelitian. Penelitian dilakukan guna mengetahui tentang masalah etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Dalam hal ini juga untuk memenuhi persyaratan bagi setiap mahasiswa untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen dan sebagai pengalaman yang merupakan bahan masukan yang sangat menunjang serta memberi kesempatan untuk menerapkan kenyataan yang terjadi di lapangan.

HALAMAN SENGAJA DIKOSONGKA