

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja, setiap karyawan dituntut memiliki keahlian dan kemampuan memadai. Sehingga dapat mengerjakan atau menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan. Namun perusahaan tidak hanya menjadikan kinerja sebagai tolok ukur maupun sebuah penilaian karyawan. Ada poin penting lain yang turut di belakangnya, yakni sikap atau perilaku. Percuma kamu pintar, jenius, inovatif, dan kreatif, tetapi attitude buruk. Contohnya selalu telat ke kantor, suka bergosip, atau perilaku buruk lain. Karyawan yang punya kinerja baik dan dibarengi dengan etos kerja yang baik cenderung disenangi perusahaan. Sumber daya manusia unggulan seperti demikian adalah aset berharga perusahaan. Inilah yang disebut karyawan berkualitas. Jika kamu punya paket komplit ini, dijamin kariermu akan cepat melejit. Jakarta, Kompas.com -

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan menggunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia bukan hanya menjadi indera pencapai tujuan saja dalam organisasi, namun organisasi wajib memperhatikan keinginan, kesejahteraan, kebutuhan terhadap pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kesesuaian antara asa dan fenomena yang terdapat pada organisasi, memiliki imbas positif terhadap organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, karyawan merasa perlu menerima faktor pendukung yang bisa menaruh kepuasan sebagai akibatnya mereka bisa melaksanakan tugas dan kegiatan pekerjaan sehari-hari menggunakan dengan baik. Salah satu factor pendukung itu merupakan ciri individu dan pengalaman kerja.

Pengalaman kerja sebagai salah satu faktor terpenting untuk menaikkan output kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang menyampaikan bahwa pengalaman merupakanguru terbaik, hal ini juga berlaku dalam pengalaman kerja karyawan pada sebuah perusahaan. Pengalaman kerja adalah kapital primer seorang untuk terjun pada bidang tertentu. Karyawan yangtelah berpengalaman pada bekerja akan membangun keahlian dibidangnya, sebagai akibatnyapada mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan. Memiliki segudang pengalaman membuat cepat beradaptasi menghadapi dunia kerja di sebuah organisasi sehingga menimbulkan enjoy.

Menurut Nurul (1995:67) menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Kondisi lingkungan kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di suatu perusahaan. Dikarenakan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada dilingkungan kerjanya, lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meliputi kondisi lingkungan kerja fisik maupun kondisi lingkungan kerja.

Etos kerja adalah seberapa tingginya semangat yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja. Tidak hanya untuk mencapai target kerjanya sendiri, tetapi juga target tim atau organisasi. Tinggi rendahnya etos kerja karyawan menjadi penilaian atasan. Itulah kenapa etos kerja sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Jansen Sinamo (2015), Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Dalam dunia kerja suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh pekerja sangat mempengaruhi tingkat etos kerja karyawan yang ada pada organisasi tersebut, karena seorang pekerja yang berpengalaman memiliki keahlian yang lebih dari karyawan-karyawan lainnya, hal ini akan berdampak positif bagi etos kerja karyawan tersebut sehingga dengan wawasan yang lebih luas dapat memberi semangat dan arahan kepada karyawan yang lain.

Selain pengalaman yang berpengaruh terhadap etos kerja, hal lain yang juga berpengaruh terhadap etos kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dalam hal ini kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja juga sangat berpengaruh, karena jika suatu organisasi memiliki suasana yang relatif kondusif dan nyaman maka semangat kerja karyawan akan meningkat sehingga tingkat produktifitas pekerja akan semakin meningkat pula.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Rhino Rope Access, sebuah perusahaan jasa yang bergerak dibidang kebersihan dan perawatan gedung bertingkat tinggi. Dimana organisasi tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang efektif, efisien dan aman dikarenakan organisasi tersebut memerlukan sumber daya manusia yang

dapat mengembangkan perencanaan, pengorganisasian serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan sesuai kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

Permasalahannya tidak mudah menemukan sumber daya manusia dengan pengalaman kerja yang cukup. Dimana pengalaman kerja sangatlah dibutuhkan apalagi di bidang jasa seperti di perusahaan PT. Rhino Rope Access diperlukan sumber daya manusia yang profesional. Karena pada dasarnya selain tingkat pendidikan soft skill atau pengalaman kerja juga diperlukan dalam suatu organisasi sehingga mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mencapai tujuan suatu organisasi.

Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya suatu perusahaan. Jika sumber daya manusia lemah dapat menghambat pengembangan perusahaan dan menurunkan produktifitasnya menjadi terbatas. Sehingga mengakibatkan perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam skala local maupun global. Maka dari itu PT. Rhino Rope Access harus mengambil berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas maka membutuhkan etos kerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia pada pengalaman kerja tidak dapat dipisahkan dari etos kerja. Selain pengalaman kerja yang tidak dapat dipisahkan dari etos kerja adapun lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan

dengan baik, seperti diperlukan fasilitas penunjang dan tata letak ruangan yang selalu di kontrol setiap saat. Dalam upaya mencapai tujuan sebuah perusahaan sehingga membuat etos kerja karyawan.

Namun, manajemen menghadapi beberapa kendala termasuk kurangnya kesadaran karyawan tetap menjaga kebersihan lingkungan kerja dan masih banyak karyawan yang bersantai-santai saat tidak ada atasan. Hal ini menunjukkan etos kerja yang masih kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka penting dilakukan penelitian berjudul "Pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Rhino Rope Access."

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Rhino Rope Access Indonesia ?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Rhino Rope Access Indonesia ?
3. Apakah pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Rhino Rope Access Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Rhino Rope Access Service.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Rhino Rope Access Service.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain mencapai tujuan yang diharapkan, penelitian ini juga diharapkan memberi manfaat yakni sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang pengaruh pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan informasi terhadap pihak organisasi tentang etos kerja karyawan pada PT. Rhino Rope Acces, agar mengetahui adanya permasalahan khususnya dipengalaman kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat mengetahui tindakan yang akan diambil selanjutnya.

b. Bagi Universitas

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan referensi atau bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya dilingkungan kampus Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti dapat mengetahui kenyataan yang sedang terjadi dilapangan dan menganalisis permasalahan organisasi. Selain itu peneliti member masukan untuk memecahkan masalah organisasi sesuai dengan teori yang telah didapatkan.