

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, di dalam organisasi manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di suatu organisasi. Sumber daya manusia bermutu harus di miliki setiap lini perusahaan oleh karena itu peran sumber daya manusia dalam perusahaan yang akan mampu membawa keberhasilan dan sumber daya manusia mempunyai inti di era globalisasi ini. Era globalisasi saat ini perusahaan saling bersaing untuk memiliki keunggulan serta mempertahankan kelebihanannya diantara perusahaan lain. Persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari tersebut tentunya memaksa perusahaan agar semakin berbenah menjadi lebih baik. Serta faktor terpenting demi semakin unggulnya suatu perusahaan dalam bersaing ialah sumber daya manusia (SDM). SDM sendiri ialah seseorang yang bekerja pada suatu organisasi, institusi ataupun perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak demi tercapainya tujuan organisasi, institusi atau pun perusahaan tersebut. Mengingat SDM sebagai salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, institusi maupun perusahaan maka jelaslah bahwa SDM merupakan kunci penting dalam menentukan perkembangan serta peningkatan di suatu perusahaan menyadari pentingnya SDM bagi perusahaan adanya pengembangan serta pelatihan yang perusahaan lakukan diharapkan mampu untuk semakin meningkatkan kemampuan

karyawan yang nantinya tentu berguna bagi perusahaan. Selain itu untuk menunjang semangat kerja seorang karyawan yang nantinya tentu akan menguntungkan perusahaan sendiri, fasilitas serta perlakuan baik yang perusahaan berikan perlu diperhatikan pula adanya fasilitas serta perlakuan yang baik oleh perusahaan.

Dari uraian diatas terlihat jelas tercapainya tujuan perusahaan dikarenakan adanya aktifitas orang – orang yang menjadi karyawan. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka dilandasi dengan etos kerja yang tinggi.

Etos kerja ini dapat terbentuk karena seseorang mempunyai keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan/ hasil maksimal. Etos kerja harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah dapat mengakibatkan kerugian perusahaan yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal. Dengan hasil yang optimal dan maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan selanjutnya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain yaitu lingkungan kerja dan pengalaman kerja.

SDM yang memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Mardiana (2005: 15) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (ruang kantor yang nyaman, lingkungan kerja yang bersih, pertukaran udara yang sangat baik dan penerangan yang cukup), serta lingkungan yang non fisik (kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, suasana kerja karyawan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang baik, Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Apabila lingkungan kerja buruk, maka hasil kerjanya pun akan buruk, karena dengan menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat perasaan pegawai lebih senang sehubungan dengan diri mereka sendiri akan menghasilkan perasaan cinta pegawai terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya apabila perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan kerja, karena dengan tempat kerja yang layak, alat-alat kerja yang memadai dan suasana kerja yang menyenangkan tentunya akan membuat karyawan betah dan senang hati dalam melakukan tugasnya.

Selain dilihat dari lingkungan kerjanya, untuk mengembangkan sumber daya manusia suatu perusahaan merekrut karyawan yang mempunyai pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seseorang karyawan yang dapat menempatkan dirinya secara tepat, kondisi yang berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab dan mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. (Foster, 2001 : 43). Pengukuran yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja, diukur melalui Lama waktu/ masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan-peralatan.

PT. Wasa Mitra Engineering adalah pabrik yang berpusat di Jakarta yang berfokus pada konstruksi dan salah satu kantor proyeknya terletak di Kabupaten Gresik Jawa Timur. PT. Wasa Mitra Engineering berlokasi di Desa Roomo, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Sumber: (www.ptwasamitraengineering.com)

Lingkungan kerja di PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting ini setiap karyawan wajib mentaati peraturan kesehatan dan kebersihan di dalam perusahaan, segenap karyawan bertanggung jawab atas kebersihan dan ketertiban di area kerjanya masing - masing. Dengan disediakan lingkungan kerja yang baik maka akan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, mendukung terciptanya kinerja yang baik dan produktif menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri, waktu menggunakan fasilitas karyawan wajib menggunakan cara-cara yang semestinya yang telah di tentukan oleh perusahaan karyawan dilarang

merusak / mengubah perlengkapan maupun alat-alat yang ada dalam ruangan di dalam perusahaan karena itu sangat mempengaruhi terhadap daetos kerja mereka.

Pengalaman kerja di PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik. Merekrut semua karyawan yang di utamakan adalah pengalaman kerjanya di bidang perusahaan, sesuai dengan kopetensi-kopetensi calon karyawan jadi semakin banyak pengalaman kerja yang di miliki oleh karyawan maka semakin tinggi etos kerja mereka.

Berdasarkan pengamatan awal di PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik karyawan memiliki etos kerja yang tinggi. Terbukti dengan melihat lingkungan kerja yang cukup bersih dan nyaman. Terlihat juga bahwa sebagian besar karyawan PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting gresik Karyawannya memiliki banyak pengalaman dan bekerja lebih dari 5 tahun . Adapula karyawan yang masih belum memiliki banyak pengalaman yang menyatakan bahwa mereka bekerja kurang dari 4 tahun sehingga masih butuh pelatihan maupun motivasi untuk lebih meningkatkan kualitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi "**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN (PT. WASA MITRA ENGINEERING CABANG SMELTING GRESIK)**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan lingkungan kerja ,maka permasalahan yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik?
2. Apakah variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan PT.Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik?
3. Apakah variabel Lingkungan kerja dan variabel pengalaman kerja secara bersama – sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mempelajari apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel etos kerja karyawan PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik.
2. Untuk mempelajari apakah terdapat pengaruh variabel pengalaman terhadap variabel etos kerja karyawan PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik.
3. Untuk mempelajari apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja dan variabel pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap

variabel etos kerja karyawan PT. Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi PT.Wasa Mitra Smelting

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi bahan pertimbangan masukan yang berguna bagi pihak PT.Wasa Mitra Engineering Cabang Smelting Gresik dan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawannya.

2. Bagi Universitas Islam Majapahit

Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak yang membutuhkan.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat dapat di gunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang di peroleh khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia dapat di serap dan di terapkan dalam sebuah kasus yang nyata mengenai pengaruh dari lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut. Bahan penelitian ini juga merupakan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan.