

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya pembangunan infrastruktur merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mendorong kemajuan bangsa. Salah satu bagian usaha yang mengalami perkembangan dalam pembangunan infrastruktur adalah usaha jasa konstruksi. Dalam UU No. 18 Tahun 1999, jasa konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi, dan layanan jasa konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi. Potensi usaha jasa konstruksi sangat berperan dalam kegiatan perekonomian, khususnya dalam kegiatan pembangunan, baik pembangunan sarana umum, pembangunan gedung maupun pembangunan lainnya. Dengan adanya industri jasa konstruksi akan memberikan peluang yang besar bagi penyerapan tenaga kerja yang memiliki keahlian dibidang industri jasa konstruksi dan bangunan, dengan tersedianya lapangan pekerjaan maka akan menciptakan pendapatan bagi tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran. (Yamali, 2017).

Salah satu perusahaan konstruksi di Banyumas antara lain PT. Satria Buana Pamula Sakti, perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa konstruksi (pembuatan jalan dan jembatan, jalan kereta api, terowongan, bangunan, struktur bangunan gedung, dan pabrik, dan pekerjaan penghancuran bangunan (*demolition*), dan lain-lainnya). PT. Satria Buana Pamula Sakti

berdiri sejak tahun 2014, yang berada di Kertayasa , Kedungrandu, Kec. Patikraja, Kab. Banyumas. Saat ini PT. Satria Buana Pamula Sakti merupakan salah satu perusahaan terkemuka di bidangnya di Banyumas. (Survey, 2019).

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. (Kaburito, dkk., 2016). Organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan kekompakan dari aktivitas sumber daya manusia yang berasal dari pengurus maupun anggota organisasi dengan dilandasi melalui etos kerja yang tinggi. Etos kerja bisa terbentuk dan meningkat apabila pengurus memiliki keinginan dan kemauan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan maksimal. (Eriyanto, dkk., 2019)

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Satria Buana Pamula Sakti terdapat beberapa karyawan masih dinilai memiliki kinerja yang rendah, disamping itu terjadinya konflik karyawan dengan karyawan lain, serta kondisi pekerjaan kurang kondusif. Hal tersebut menunjukkan gejala etos kerja yang belum baik di perusahaan tersebut yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Selain itu, terdapat juga permasalahan lain di perusahaan tersebut adalah keterlambatan waktu pelaksanaan proyek yang dapat juga disertai dengan meningkatnya biaya pelaksanaan proyek

tersebut yang mengakibatkan ketidak disiplin dalam melaksanakan kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal, sedangkan mereka yang tidak memilikinya cenderung kurang perhatian, malas dan masa bodoh dalam bekerja. Hal – hal tersebut yang dapat menghambat etos kerja seorang karyawan, maka dari itu peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *human relation* dan disiplin kerja terhadap etos kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.

Etos kerja merupakan hal yang penting bagi perkembangan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:37) dalam Manopo, dkk. (2018) Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Menurut Khasanah (2004) dalam Kaburito, dkk. (2020) Etos kerja adalah karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan mengenai cara bertindak atau gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja seorang karyawan antara lain *Human relation* dan Disiplin kerja (Evedi, dkk., 2018).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah *Human Relation*. Menurut Jalaluddin (1999) dalam Azizah (2019) *Human relation* merupakan unsur dalam

manajemen sumber daya manusia yang menciptakan suatu komunikasi di antara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian di dalam melaksanakan pekerjaan. Sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai *Human Relation* terhadap etos kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, yaitu: Evendi, dkk (2018) ; Azizah (2019) ; Widodo & Susanti (2019) ; Arifah (2015) ; Najib dan Ramlawati (2018) dan Athalia, dkk (2019) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anggeraini (2019) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja. Namun hasilnya berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Fathoni (2017) menyatakan bahwa *human relation* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, hal tersebut disebabkan oleh responden yang mengisi kuesioner lebih cenderung memilih kurang setuju.

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap etos kerja di suatu perusahaan. Menurut Nitisemito (2014:127) dalam Evendi , dkk (2018) Disiplin kerja yaitu suatu tingkah laku yang diharapkan sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja terhadap etos kerja telah dilakukan oleh peneliti, yaitu: penelitian yang dilakukan oleh Evendi, dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2019) yang menyatakan *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Dan *Organization Based Self-Esteem* berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian kali ini adalah pada objek penelitian, jika peneliti sebelumnya menggunakan BPR Kedung Arto Semarang sebagai objek penelitian, maka penelitian kali ini menggunakan PT. Satria Buana Pamula Sakti sebagai objek penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian sebelumnya. Perbedaan lainnya adalah menggantikan variabel independen (X2) yaitu kondisi fisik lingkungan kerja menjadi disiplin kerja dari penelitian Evendi, dkk (2018) karena sesuai dengan permasalahan perusahaan dan menghilangkan variabel independen (X3) yaitu *organization based self-esteem*, yang dilakukan oleh Azizah (2019) dengan asumsi semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula etos kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2019), penelitian ini mengambil objek pada lingkungan perusahaan di bidang jasa konstruksi di PT. Satria Buana Pamula Sakti yang berlokasi di Patikraja, karena belum pernah diteliti sebelumnya. Adanya menghilangkan dan menggantikan variabel independen yang menyelesaikan permasalahan pada perusahaan tersebut. Penelitian kali ini dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan seperti perbedaan pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya

menggunakan sampel 102, maka penelitian ini menggunakan sampel 110, selanjutnya perbedaan pada obyek, penelitian sebelumnya meneliti di BPR Kedung Arto Semarang dan kemudian perbedaan pada variabel independen yaitu penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan, *Organization Based Self-Esteem* sedangkan penelitian kali ini menggunakan variabel independen *Human Relation*, Disiplin Kerja dan hasil penelitian, maka penelitian kali ini akan mengembangkan dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis Pengaruh *Human Relation* Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan. Sehingga penulis bermaksud melakukan penulisan dengan judul “*Pengaruh Human Relation Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di Perusahaan (PT. Satria Buana Pamula Sakti)*”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap Etos Kerja pada PT. Satria Buana Pamula Sakti?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja pada PT. Satria Buana Pamula Sakti?

3. Apakah *Human Relation* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja pada PT. Satria Buana Pamula Sakti?
4. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti?

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terfokus pada permasalahan, maka perlu ditetapkan batasan masalah. Sehingga penelitian yang diharapkan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dibatasi pada masalah sebagai berikut:

Penelitian ini meneliti pengaruh “*human relation* dan disiplin kerja terhadap etos kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan”.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja pada PT. Satria Buana Pamula Sakti.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja pada PT. Satria Buana Pamula Sakti.
3. Untuk mengetahui *Human Relation* dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja pada PT. Satria Buana Pamula Sakti.
4. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti.

b. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Untuk PT. Satria Buana Pamula Sakti :

- a) Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dalam upaya meningkatkan etos kerja pada PT. Satria Buana Pamula Sakti.
- b) Diharapkan dalam penelitian ini dapat membantu pimpinan perusahaan PT. Satria Buana Pamula Sakti untuk menentukan kebijakan di masa yang akan datang terutama dalam bidang personalia.

2. Untuk Akademisi

Sebagai literatur bagi peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *human relation* dan disiplin kerja terhadap etos kerja serta dampaknya pada karyawan PT. Satria Buana Pamula Sakti.

3. Untuk Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian yang berkaitan dengan etos kerja. Selain itu sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Purwokerto dan penelitian ini dapat menambah

wawasan serta pembelajaran sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

