

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan.

Menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, p. 2), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan perusahaan dikatakan dapat tercapai bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pada pekerjaan tersebut. Pencapaian suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi perusahaan harus selalu memacu kinerja karyawannya dengan harapan mampu mencapai keselarasan di setiap bagian-bagian perusahaan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah *Work Ability*, Suatu organisasi dapat berkembang dan bertahan, apabila didukung oleh pegawai yang mempunyai kemampuan di bidangnya. Kemampuan pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi akan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Menurut (Robbins dan Judge, 2015, p. 35) mengartikan, Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan keseluruhan dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Selain *Work Ability*, faktor lain yang menjadi kendala adalah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian

semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Menurut (Tasmara, 2016, p. 64) Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) . Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.. (Sedarmayanti, 2017) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa melalui ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya kesesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimum antara lain ditentukan oleh kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Hal yang melatar belakangi permasalahan bahwa masih banyak ditemukan para pegawai yang dalam bekerja kurang maksimal. Hal tersebut terlihat dengan banyaknya pegawai yang makan di kantin pada jam kerja dan juga terlihat banyak pegawai yang ngobrol dengan rekan kerja pada saat jam kerja ataupun yang tidak ada di tempat kerjanya. Dalam permasalahan sumber daya manusia, ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya *Work Ability*, etos kerja dan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan.

Kesuksesan perusahaan tidak hanya dicapai dengan menerapkan rencana bisnis tetapi harus didukung dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Jadi suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja karyawan memberikan konsekuensi kepada perusahaan secara langsung. Apabila SDM di dalam perusahaan telah mencapai tujuan maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki daya kekuatan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Melihat beberapa fenomena diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan **“Pengaruh *Work Ability*, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Palapa”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Work Ability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang ?
4. Apakah *work ability*, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Ability* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang
4. Untuk mengetahui pengaruh *Work Ability*, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Palapa di Jombang

#### **1.4 Manfaat penelitian**

1. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Penulis

Menghasilkan bahan atau data yang digunakan untuk menyusun penelitian yang merupakan tugas akhir bagi seorang mahasiswa guna memenuhi prasyarat kelulusan jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
  - b. Bagi Perusahaan Palapa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan membantu perusahaan kedepannya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya meningkatkan *Work Ability*, meningkatkan etos kerja dan memperbaiki lingkungan kerja terhadap karyawan kepada perusahaan agar tercapai apa yang diinginkan Perusahaan Palapa di Jombang
  - c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi rekan-rekan peneliti dan mahasiswa dalam menyusun penelitian skripsi mengenai objek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama
2. Manfaat Akademis

Sebagai referensi alternatif tambahan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan pertimbangan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *Work Ability*, etos kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

