

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dunia industri saat ini berkembang sangat pesat. Tidak bisa dipungkiri bahwasanya di Indonesia pun sedang melakukan inovasi untuk menciptakan maupun mengembangkan industri yang ada agar dapat bersaing secara global. Namun seiring berkembangnya perusahaan, selain dalam bidang teknologi harus di seimbangkan pula dengan etos kerja para pekerja yang lebih baik, serta lingkungan kerja yang diciptakan sebaik mungkin untuk menunjang karyawan dalam bekerja, bagaimanapun juga kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, menurut (Luthans, 2006) salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja, karena untuk memperoleh kinerja yang optimal dalam organisasi, maka dipandang penting untuk memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan yang pada akhirnya akan mendorong semangat kerja karyawan. Biasanya banyak pekerja yang tidak begitu memperhatikan peraturan dan lingkungan dalam bekerja. Bekerja dengan tidak mengikuti prosedur tanpa memperdulikan prosedur yang telah ditentukan perusahaan.

Perusahaan atau organisasi yang memiliki manajemen yang sangat baik, akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Manajemen memiliki peran penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah perusahaan atau organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi.

Salah satunya yang dilakukan perusahaan dalam peningkatan kinerja pada setiap karyawan adalah memperhatikan kepuasan kerja

karyawan. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, namun apabila setiap karyawan mendapatkan kepuasan kerjanya, karyawan akan melakukan setiap pekerjaannya dengan maksimal dan terus meningkatkan kinerjanya. Secara umum etos kerja adalah setiap kebiasaan baik yang berhubungan tentang disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan pada tempat kerja. Tanpa etos kerja, karyawan akan memiliki rasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan serta dampak buruknya yang tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi. Menurut (Tasmara, 2002) etos kerja merupakan tanggung jawab, disiplin dalam bekerja, semangat dalam melakukan pekerjaan, kesetiaan terhadap pekerjaan dan kejujuran dalam bekerja.

Peneliti melihat fenomena pada perusahaan UPT Depo Lokomotif Tarahan di daerah Panjang, Bandar Lampung, berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada perusahaan UPT Depo Lokomotif Tarahan, kurangnya penerapan etos kerja yang baik dimana masih ada beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu dalam bekerja. Disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja merupakan bagian dari etos kerja karyawan, dalam hal waktu tentunya akan membuat beberapa pekerjaan menjadi terhambat, hal ini akan berdampak terhadap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya.

Fenomena ini dapat ditemukan pada UPT Depo Lokomotif Tarahan, terkadang beberapa karyawannya menunjukkan etos kerja yang kurang baik, dengan tidak mengikuti aturan tertib jam masuk kerja dalam beberapa unit kerja periode bulan oktober.

**Tabel 1.1 Data Karyawan yang Datang Terlambat**

<b>Unit Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Periode</b>	<b>Datang Terlambat</b>
<b>Unit Perencanaan dan</b>	<b>25 Karyawan</b>	<b>Oktober</b>	<b>5 Karyawan</b>

<b>Administrasi</b>			
<b>Unit <i>Quality Control</i></b>	<b>25 Karyawan</b>	<b>Oktober</b>	<b>3 Karyawan</b>
<b>Unit <i>Level of Service</i></b>	<b>30 Karyawan</b>	<b>Oktober</b>	<b>5 Karyawan</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dalam pelaksanaan kerja pada UPT Depo Lokomotif Tarahan, karena kedisiplinan waktu dan rasa tanggung jawab yang tinggi merupakan bagian dari etos kerja, maka diperlukannya hal itu agar tidak ada pekerjaan yang terhambat, hal ini dalam kurun waktu tertentu akan memperburuk kinerja perusahaan jika tidak adanya perbaikan etos kerja yang baik untuk karyawannya.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh etos kerja karyawan. Menurut (Istijanto, 2005) etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga, karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dari perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat sesama rekan kerja, dan sebagainya. Jika karyawan sudah melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat, bertanggung jawab, disiplin dalam pekerjaan, maka pekerjaan apapun akan selesai dan tertata dengan baik, karena etos kerja yang baik merupakan cerminan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, sementara kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan atau tidaknya karyawan dalam memandang pekerjaannya yang menggambarkan dari perilakunya, sehingga menggambarkan bahwa etos kerja yang baik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki etos kerja yang baik maka menciptakan rasa kepuasan kerja karyawan, karena etos kerja dan kepuasan kerja yang telah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan terlaksana dengan efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh (Narwanti, 2011) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalani. Lingkungan kerja termasuk memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan UPT Depo Lokomotif Tarahan. Sehingga dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja. Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh, terdapat hubungan yang rendah antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja.

Berdasarkan fenomena yang ada pada lingkungan kerja UPT Depo Lokomotif Tarahan, lingkungan kerja sudah cukup baik dari segi lingkungan fisik yaitu sirkulasi udara baik, penerangan ruangan dan area kerja mendukung, ruangan tampak bersih, area kerja lapangan memiliki tata letak yang baik, keamanannya juga bagus, dan ada cctv di sudut ruangan. Dilihat dari lingkungan non fisik yaitu adanya perhatian, dukungan dan respon pimpinan yang baik, hubungan antara karyawan dengan rekan kerja dan atasan sangat baik, serta adanya gaji yang sesuai golongan dan promosi jabatan. memiliki kelompok komunikasi interpersonal yang baik atau tim kerja yang baik.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor pendukung timbulnya rasa kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan nyaman akan membuat karyawan merasa senang dalam menjalani pekerjaannya, banyak cara untuk membuat lingkungan kerja yang positif dan nyaman, seperti membuat tempat kerja atau ruang kerja memiliki penerangan yang baik, penyediaan fasilitas yang lengkap, bahkan membentuk hubungan kerja yang

baik dengan karyawan lainnya juga menjadi cara untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

**Tabel 1.2 Data Fasilitas Tempat Kerja**

No	Fasilitas	Kapasitas
1	Kantin	50 Orang
2	Dapur	5 Orang
3	Mushola	35 Orang
4	Toilet	10 orang
5	Ruang Kesehatan	5 Orang
6	Taman Kecil	10 orang
7	Parkiran Mobil	15 Unit
8	Parkiran Motor	50 unit

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena tergantung pada hasil kerja karyawan, puas tidaknya seorang karyawan terhadap atasan dan pekerjaannya akan tercermin dari kinerjanya, dan kinerjanya akan terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan menimbulkan kebahagiaan dan kerja keras yang lebih karena adanya kepuasan batin dalam diri individu. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kerja organisasi akan menyebabkan ketidakbahagiaan dan ketidakaktifan kerja. Oleh karena itu, kepuasan dan kesenangan berhubungan dengan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap, perilaku, dan persepsi seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat individual, sehingga akan berbeda-beda antar karyawan. Kepuasan kerja mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan

oleh seorang karyawan. Fenomena yang terjadi pada UPT Depo Lokomotif Tarahan terdapat kepuasan kerja. Kepuasan kerja di kalangan karyawan yang menganggap pembagian tanggung jawab dan fungsi menjadi adil. Tidak ada karyawan yang kelebihan beban lebih dari tanggung jawab utama mereka. Ada promosi karyawan dan penghargaan kinerja karyawan, dan beberapa karyawan melihat peluang untuk berkembang melalui jalur karir yang lebih tinggi. Karyawan bekerja sesuai dengan pengetahuan profesional yang telah mereka terima sebelumnya, dan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sama, karyawan akan memiliki kemampuan yang lebih baik. Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pendidikan pegawai akan memberikan dampak positif, karena pengetahuan pendidikan sebelumnya akan memperlancar proses kerja, dan gaji yang diperoleh karyawan sesuai dengan golongan dengan adanya insentif untuk tercapainya suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dan kinerja yang lebih baik menghasilkan keuntungan finansial yang lebih tinggi. Jika imbalan dianggap sesuai dan adil, hasil kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa mereka diberi imbalan berdasarkan prestasi mereka. Sebaliknya, ketidakpastian cenderung muncul jika imbalan dipandang tidak konsisten dengan tingkat pencapaian. Kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan karyawan saat melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja menciptakan perasaan menyenangkan yang memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak puas, mereka akan menjadi malas dalam melaksanakan tugasnya sehingga gagal mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini besaran gaji yang diperoleh dari setiap jabatan yang ada pada UPT Depo Lokomotif Tarahan :

**Tabel 1.3 Data Gaji Karyawan**

No	Jabatan	Gaji
1	Kepala Unit Pelaksana Teknis	Rp. 8.000.000 – Rp. 13.000.000
2	Kepala Sub Unit	Rp. 5.500.000 – Rp. 10.000.000

3	Staff	Rp. 5.000.000 – Rp. 8.000.000
4	Pengawas	Rp. 4.000.000 – Rp. 7.000.000
5	Pelaksana	Rp. 3.000.000 – Rp. 5.600.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Pada dasarnya kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara harapan, kebutuhan atau nilai-nilai dan apa yang diperoleh atau dicapai melalui kerja menurut perasaan atau persepsinya. Seseorang puas jika apa yang dia inginkan tidak dapat dibedakan dari persepsinya tentang realitas karena ambang minimum dari apa yang dia inginkan terpenuhi.

Berdasarkan pembahasan di atas maka peneliti tertarik untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi promosi dengan mengkaji variabel etos kerja dan lingkungan kerja yang berjudul **”Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPT Lokomotif Tarahan Depo”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada UPT Depo Lokomotif Tarahan.
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada UPT Depo Lokomotif Tarahan.
3. Apakah Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada UPT Depo Lokomotif Tarahan.

## 1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja ( $X_1$ ).

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini akan dapat menambahkan wawasan pengetahuan bagi penulis dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Terkhusus untuk pengetahuan tentang etos kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi guna meningkatkan kesadaran dan kepedulian akan pentingnya Etos Kerja dan Lingkungan Kerja pada UPT Depo Lokomotif Tarahan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat membantu sebagai referensi tambahan untuk pengembangan ide-ide baru penelitian selanjutnya. Terkhusus yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan etos kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

#### **1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Dalam penelitian ini, penulis hanya berfokuskan kepada karyawan yang bekerja pada UPT Depo Lokomotif Tarahan saja, bukan kepada seluruh karyawan pada perusahaan apapun yang ada di Bandar Lampung.
2. Dalam penelitian ini, hanya berfokuskan untuk meneliti 3 variabel yaitu etos kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan pada UPT Depo Lokomotif Tarahan.



## **1.6. Sistematika Penulisan**

Berikut adalah sistematika penulisan dari penelitian ini:

### **1. BAB I : PENDAHULUAN**

Bab berisi uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

### **2. BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi penjelasan landasan teori sebagai dasar dari penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran.

### **3. BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, sumber data, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik analisis data, uji hipotesis.

### **4. BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi deskripsi data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

### **5. BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi penjelasan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian, keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian dan mencakup implikasi.