

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia termasuk Negara besar, mempunyai perbedaan latar belakang dalam mengelola sumber daya manusia hal ini dirasa sulit. Apa lagi dimasa sekarang, permasalahan Indonesia yang semakin kompleks, dan persaingan global di dunia kerja sangat membutuhkan orang-orang terlatih, kompetitif yang berpikiran positif dalam suasana hati yang baik. Di suatu organisasi atau khususnya rumah makan yang melayani publik tentu saja hal yang sangat penting ialah adanya karyawan itu sendiri. Kehadiran karyawan dengan kualitas yang bagus tentunya sangat identik pada pencapaian tujuan rumah makan. Hal ini berarti manusia ialah hal yang sangat berarti untuk kelangsungan berjalannya suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu perencanaan, pelaku, dan penentu dimana mereka memiliki peran aktif untuk menjalankan setiap pekerjaan yang ada dalam rumah makan. Setiap rumah makan pasti menginginkan suatu hal untuk bisa mereka capai dalam tiap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sumber daya ini, adalah salah satu kekuatan pendorong utama. Kekuatannya untuk mengarahkan setiap pekerja yang ada pada rumah makan pada tingkat manajemen tertentu. Oleh karena itu, bisnis berjalan tidak bisa hanya mengandalkan teknologi saja, akan tetapi mereka pun harus memperhatikan sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak utama bisnis tersebut. Sebuah rumah makan pasti lebih memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas bagus dan bisa berpotensi baik untuk menjalankan semua tugas yang ada pada rumah makan dengan sebaik mungkin sebagai langkah yang disusun dalam usaha pencapaian tujuan yang ingin diraih rumah makan itu.

Dalam persaingan dunia usaha saat ini tentunya semakin meningkat antar rumah makan yang satu dengan rumah makan yang lainnya, sehingga suatu rumah makan harus memilih tenaga kerja yang berkualitas. Karena dalam mencapai tujuan rumah makan yaitu profit (keuntungan) rumah makan harus benar-bener memperhatikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang

bisa disebut sebagai tenaga kerja. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan rumah makan tersebut tentu saja ditentukan juga oleh sejauh mana pemahaman seorang pemimpin maupun karyawan tentang pencapaian suatu tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa rumah makan mereka memiliki tenaga kerja yang kualitas agar dapat menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan teknik mengatasi masalah-masalah yang muncul dalam konteks karyawan untuk menjaga efisiensi karyawan suatu rumah makan dalam mencapai tujuan yang diberikan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh etos kerja pimpinan dan karyawan.

Berbicara tentang masalah etos kerja berarti berbicara tentang masalah salah satu unsur di antara tujuh unsur budaya universal yaitu unsur “sistem mata pencaharian hidup”. Berbicara tentang sistem mata pencaharian hidup berarti berbicara tentang ekonomi. Berbicara tentang ekonomi berarti berbicara tentang harta sebagai kebutuhan dan kesejahteraan hidup. Harta akan diperoleh melalui kerja dan usaha maksimal dari manusia (Koentjaraningrat, 1990).

Karena etos kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, etos kerja yang baik tentunya memberikan hasil yang baik dan berdampak signifikan bagi perkembangan rumah makan tempat mereka bekerja. Etos kerja yang harus dimiliki seorang karyawan merupakan totalitas kepribadiannya dan cara ia mengungkapkan, mempersiapkan, meyakini, dan memberi makna yang dapat memotivasi dirinya dalam bertindak serta mencapai suatu pekerjaan yang optimal agar hubungan karyawan dan karyawan lainnya terjalin dengan baik.

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 akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Etos kerja merupakan semangat dan sikap batin seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan cara pandang seseorang dalam menyikapi dan melakukan dan

bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, perusahaan, rumah makan, maupun instansi sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik (Tebba, 2003).

Etos kerja seorang karyawan sangatlah mempengaruhi dalam kemajuan suatu organisasi atau rumah makan, karena dengan semangat kerja para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan baik. Bentuk wujud kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasa dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau rumah makan tersebut. Suatu etos kerja yang baik merupakan langkah utama untuk tercapainya tujuan rumah makan tersebut, oleh karena itu setiap rumah makan harus memiliki karyawan yang mempunyai etos kerja atau semangat kerja yang baik. Etos kerja yang baik harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi atau rumah makan sangatlah penting dan membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi yang harus dimiliki oleh para karyawan, jika tidak maka rumah makan tersebut akan sulit untuk berkembang dan mengalami kemajuan yang baik. Pada dasarnya kita dapat melihat etos kerja karyawan dari dua faktor: motivasi pribadi (Individu) dan kondisi lingkungan.

Terdapat tiga faktor karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi karyawan, ketiga faktor karakteristik tersebut adalah karakteristik individu terdiri atas minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan mencakup sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, jumlah tanggung jawab dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik situasi kerja merupakan kondisi kerja dimana orang tersebut bekerja. Situasi motivasi tertentu dari karyawan akan mempengaruhi kinerja tertentu dari karyawan tersebut (Stoner, 1992).

Selain motivasi salah satu yang mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu kondisi lingkungan, karena kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu semangat kerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat tercapai dan terwujudnya suatu hasil yang optimal apabila ditunjangi oleh suatu pekerjaan yang sesuai (Tiya, 2018).

Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan etos kerja atau semangat kerja karyawan yang baik, karena dalam lingkungan kerja tidak hanya menyangkut dengan individu yang ada disekitar, melainkan juga menyangkut dengan sarana prasarana yang ada. Dengan terciptanya lingkungan kerja kerja yang nyaman dan aman, maka akan menghasilkan semangat kerja yang kondusif bagi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Etos kerja yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari perilaku individu tersebut dalam bekerja seperti seperti datang dan pulang kerja sesuai jam kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, jujur, dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja.

Peningkatan produktivitas kerja ditunjukkan oleh etos kerja yang optimal, etos kerja atau semangat kerja yang optimal merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para karyawan yang sedang bekerja, demikian pula ditunjukkan dengan, ada sebagian karyawan yang masih bermalasan, ketika selesai waktu istirahat ada keterlembat masuk, hal tersebut muncul karena kurangnya semangat kerja.

Rumah makan Palinggihan merupakan salah satu rumah makan yang sangat populer dan berkembang cepat bagi masyarakat Kuningan dan Cirebon. Tempat ini di dianggap tempat yang strategis, semakin banyak jumlah pengendara yang melintas, kemungkinan untuk mendapatkan pangsa pasar makin besar. Rumah makan ini terkenal dengan kekhasan makanannya yaitu ayam goreng dengan sambal ditambah sayuran-sayuran yang segar, harganya pun cukup murah dan rasa enak, membuat pengunjung sangat menikmati makanan tersebut. Tidak hanya itu yang membuat beda dari Rumah Makan Palinggihan sendiri yaitu ketika bulan ramadhan Rumah Makan Palinggihan libur, beda dari rumah makan besar lainnya yang ada di Cirebon

Penelitian terkait Etos Kerja telah banyak dilakukan yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Riny Chandra (2018), menunjukkan bahwa variabel lingkungan dan variabel kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja PTPN 1 Pulau Tiga di Aceh Tamiang, sedangkan variabel kesejahteraan secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Achmad Wahyu Eriyanto, Hadi Sunaryo dkk (2018), menunjukkan bahwa secara parsial *human relation* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus, sedangkan kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus, secara bersama-sama menunjukkan bahwa *human relation*, kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus. Yoel Melsaro Larosa (2022), menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara.

Berdasarkan *research gap* menunjukan bahwa penelitian terdahulu banyak menyatakan pengaruh yang positif dan signifikan, dan hasil diatas juga menunjukkan penelitian yang secara langsung tidak berpengaruh, maka dalam penelitian ini penulis mendapatkan gambaran yang akan dibuktikan dalam penelitian baik berpengaruh positif dan signifikan maupun berpengaruh secara tidak langsung.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah mengenai Etos Kerja. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Pribadi dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Palinggihan Cirebon”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Etos kerja seorang karyawan sangatlah mempengaruhi dalam kemajuan suatu organisasi atau rumah makan.
- 2) Situasi motivasi tertentu dari karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.
- 3) Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi semangat dan kenyamanan karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini dibatasi pada :

- 1) Penelitian ini difokuskan pada Etos Kerja.
- 2) Berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Etos Kerja maka faktor yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Motivasi Pribadi, dan Kondisi Lingkungan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, peneliti merumuskan pernyataan masalah (*Problem Statement*) sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi pribadi terhadap etos kerja Karyawan di Rumah Makan Palinggihan Cirebon secara langsung?
- 2) Bagaimana pengaruh kondisi lingkungan terhadap etos kerja Karyawan di Rumah Makan Palinggihan Cirebon secara langsung?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi pribadi dan kondisi lingkungan secara bersama terhadap etos kerja Karyawan di Rumah Makan Palinggihan Cirebon?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diharapkan peneliti adalah :

- 1) Untuk mengukur dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi pribadi terhadap etos kerja Karyawan di Rumah Makan Palinggihan Cirebon secara langsung.
- 2) Untuk mengukur dan menganalisis seberapa besar pengaruh kondisi lingkungan terhadap etos kerja Karyawan di Rumah Makan Palinggihan Cirebon Secara Langsung.
- 3) Untuk mengukur dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi pribadi dan kondisi lingkungan secara bersama terhadap etos kerja Karyawan di Rumah Makan Palinggihan Cirebon secara langsung.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini:

- 1) Secara Teoritis

a. Peneliti

Diharapkan dari hasil penelitian ini untuk menambah ilmu pengetahuan, memberikan sumbangsih pengetahuan dan penelitian terhadap Etos Kerja.

b. Akademis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam ilmu pengetahuan atau bahan masukan bagi penelitian - penelitian selanjutnya bagi peneliti lain yang tertarik dalam kajian yang sama dengan penelitian ini yang mengambil tema atau judul mengenai Etos Kerja.

2) **Secara Praktis**

a. Bagi Rumah Makan Palinggihan Cirebon

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menjadi bahan alternatif pemikiran dan pertimbangan sebagai saran dan masukan bagi Rumah Makan Palinggihan Cirebon, terutama mengenai Etos Kerja.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai Etos Kerja pada Rumah Makan Palinggihan Cirebon.

F. Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun menjadi lima bab, yang masing-masing memiliki beberapa sub-bab. Peneliti menggunakan sistematika penulisan dalam penelitian ini supaya tidak melenceng dari pokok pembahasan dan supaya tersusun secara sistematis. Berikut sistematika dalam penelitian ini yaitu:

Bab I Pendahuluan

Dalam bab ini memaparkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teori

Dalam bab ini berisi landasan teori, yang meliputi penjelasan variabel penelitian, penelitian sebelumnya yang mendukung pelaksanaan penelitian supaya menjadi lebih baik, kerangka berpikir.

Bab III Metode Penelitian

Dalam bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data dalam penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Dalam bab ini menggambarkan tentang objek penelitian yaitu Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja pada karyawan Rumah Makan Palinggihan Cirebon, serta pembahasan hasil penelitian berdasarkan data yang terkumpul.

Bab V Penutup

Dalam bab ini merupakan bab terakhir yang di dalamnya menjelaskan kesimpulan, saran atau usulan terkait dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti.

