

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan etos kerja masing-masing individu. Sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai jika sumber daya manusia tidak memberikan kontribusi yang baik terhadap keberhasilan pencapaian dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut perlu di kelola agar terwujudnya keseimbangan antara cara kerja karyawan dengan tuntutan kemampuan organisasi agar para karyawan merasa puas dan etos kerja yang di berikan karyawan tersebut baik.

Etos kerja dari karyawan yang baik akan berdampak pada keberhasilan sebuah perusahaan. **(Ishak & Hulukati, 2020)** Etos kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang di pancarkan keluar, sehingga memancarkan citra positif atau negatif kepada orang luar orang bersangkutan. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila

etos kerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka hasil yang akan didapat akan maksimal. Maka dari itu dengan etos kerja yang baik dari setiap karyawan akan dapat membantu perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan perusahaan lain.

Kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh etos kerja yang tinggi dari karyawannya. Salah satu usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan yaitu dengan memperhatikan hubungan baik antar manusia /karyawan (*human relation*). Menurut **(Ishak & Hulukati, 2020)***human relation* adalah hubungan yang dicirikan oleh keinginan untuk pendekatan satu sama lain karena memungkinkan kedua belah pihak untuk berinteraksi. *Human relation* adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. *Human relation* dalam instansi atau perusahaan adalah hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pemimpin. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Pemberian Motivasi pada karyawan merupakan salah satu upaya agar para karyawan mempunyai semangat lebih untuk meningkatkan etos kerja. Karena didalam perusahaan memberikan motivasi saat bekerja akan membuat suatu pekerjaan tersebut lebih efektif untuk diselesaikan. Hal ini diperkuat oleh **(Anugrah et al., 2019)** mendefinisikan bahwa Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan –kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapai tujuan tertentu, dimana tujuan yang jika berhasil tercapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan – kebutuhan tersebut. **(Sutanjar & Saryono, 2019)** Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang penting untuk memberikan kekuatan dalam mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, kerana pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar karyawan terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

Menurut **(Hermawati & Hidayat, 2019)** Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahnya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut **(Sahervian et al., 2019)** Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan di anggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas didalam suatu organisasi. Tugas pemimpin adalah mendorong bekerja sama antara secara sukarela diantara karyawan dan dengan pemimpin dalam melaksanakan tugas pekerjaanya. Perasaan pemimpin dalam hubungan dengan karyawan merupakan hal yang penting, karena sikap pemimpin dalam menghadapi karyawan akan mempengaruhi sikap karyawan. Seorang pemimpin juga harus menerapkan iklim hubungan kerja yang menyenangkan diantara anggota organisasi.

Menurut **(Sari, 2020)** secara etimologi etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap, watak, kepribadian, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu dan kelompok bahkan dalam masyarakat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia etos kerja merupakan semangat bekerja yang dimiliki sebagai ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu

kelompok. Ethos dalam bahasa Inggris diartikan sebagai semangat atau watak fundamental suatu budaya, serta bermacam-macam ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat atau lemahnya seseorang dalam bekerja

Menurut (Arrizky et al., 2021) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan.

**Tabel 1.1 Data Rekap Keterlambatan (*lost hour*) Pegawai PDAM Kota Bukittinggi Tahun 2021**

NO	Bulan	Jumlah Pegawai (a)	Hari Kerja (b)	a X b	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase
1	Januari	70	22	1.540	26	1.68%
2	Februari	70	20	1.400	28	2.0%

3	Maret	70	22	1.540	23	1.49%
4	April	68	22	1.224	25	1.67%
5	Mei	68	20	1.360	35	2.57%
6	Juni	68	21	1.156	27	1.89%
7	Juli	68	21	1.428	24	1.68%
8	Agustus	68	22	1.496	27	1.80%
9	September	68	22	1.292	23	1.53%
10	Oktober	68	22	1.496	28	1.87%
11	November	68	22	1.496	27	1.80%
12	Desember	68	24	1.224	30	1.83%
Jumlah						21.81%

*Sumber: PDAM Kota Bukittinggi*

Dari Data Rekapitulasi Absensi Karyawan PDAM Kota Bukittinggi Tahun 2021 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari jumlah karyawan yang terlambat 26 orang dengan tingkat keterlambatan 1.68%, pada bulan Februari jumlah karyawan yang terlambat 28 orang dengan tingkat keterlambatan 2.0%, pada bulan Maret jumlah karyawan yang terlambat 23 orang dengan tingkat keterlambatan 1.49%, pada bulan April jumlah karyawan yang terlambat 25 orang dengan tingkat keterlambatan 1.67%, pada bulan Mei jumlah karyawan yang terlambat 35 orang dengan tingkat keterlambatan 2.75%, pada bulan Juni jumlah karyawan yang terlambat 27 orang dengan tingkat keterlambatan 1.89%, pada bulan Juli jumlah karyawan yang terlambat 24 orang dengan tingkat

keterlambatan 1.68%, pada bulan Agustus jumlah karyawan yang terlambat 27 orang dengan tingkat keterlambatan 1.80%, pada bulan September jumlah karyawan yang terlambat 23 orang dengan tingkat keterlambatan 1.53%, pada bulan Oktober jumlah karyawan yang terlambat 28 orang dengan tingkat keterlambatan 1.87%, pada bulan November jumlah karyawan yang terlambat 27 orang dengan tingkat keterlambatan 1.80%, pada bulan Desember jumlah karyawan yang terlambat 30 orang dengan tingkat keterlambatan 1.83%. dengan jumlah tingkat absensi 21.81%.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu 2.57%, sedangkan tingkat keterlambatan terendah terjadi pada bulan September 1.53%. Hal ini menunjukkan banyak karyawan kurang disiplin datang tepat waktu ke kantor berimbas pada menurunnya etos kerja karyawan PDAM Kota Bukittinggi.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan yang belum optimal. Etos kerja yang tinggi dapat memberikan hasil kerja yang baik. Sebaliknya jika etos kerja seorang pegawai atau karyawan buruk maka kinerja dari pegawai atau karyawan akan tidak optimal. Dalam hal ini kondisi fisik

lingkungan kerja dan hubungan antar manusia (*human relation*) merupakan beberapa faktor yang bisa mempengaruhi terciptanya etos kerja yang tinggi bagi pegawai.

Sebuah instansi dalam mengoperasikan aktifitasnya selain memperhatikan faktor-faktor yang berada di dalam sebuah instansi juga harus memperhatikan kondisi fisik dan hubungan antar manusia (*human relation*) yang berada didalam suatu instansi. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang bagus dan hubungan antar manusia yang baik dapat menambah kegairahan para pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Hardianti et al., 2022)** memiliki perbedaan dalam segi variabel kepemimpinan (*leadership*) dan motivasi. Penelitian ini variabelnya *human relation* motivasi terhadap etos kerja sedangkan penelitian sebelumnya *human relation* (hubungan antar manusia), lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Objek penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Equiport Inti Indonesia, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PDAM Kota Bukittinggi. Penelitian sebelumnya dilaksanakan pada bulan Februari 2022, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022. Tujuan penelitian ini memiliki kesamaan yaitu untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan. Metode penelitian pun memiliki kesamaan yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif.



Penelitian yang dilakukan oleh **(Larosa et al., 2022)** memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini dalam segi variabel *human relation*, penelitian ini memiliki variabel *human relation*, motivasi, *leadership* terhadap etos kerja karyawan, sedangkan penelitian sebelumnya memiliki variabel kepemimpinan, motivasi kerja terhadap etos kerja. Objek penelitian sebelumnya dilakukan pada kantor Kecamatan Alasa Kabupaten Nias Utara, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PDAM Kota Bukittinggi. Penelitian sebelumnya dilaksanakan pada bulan Mei 2022, sedangkan penelitian ini dilakukan pada bulan November 2022. Tujuan penelitian memiliki kesamaan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan. Metode penelitian pun memiliki kesamaan yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Ariani et al., 2020)** memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini dalam segi variabel *human relation* dan motivasi kerja, variabel penelitian sebelumnya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan, sedangkan variabel penelitian ini *human relation, leadership* terhadap etos kerja karyawan. Objek penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PDAM Kota Bukittinggi. Penelitian sebelumnya dilaksanakan pada bulan Mei 2022,

sedangkan penelitian ini dilaksanakan bulan November 2022. Tujuan penelitian ini memiliki kesamaan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan. Metode penelitian pun memiliki persamaan yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Berdasarkan data dan fenomena tersebut dapat diketahui bahwa PDAM Kota Bukittinggi perlu meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Human Relation*, Motivasi dan *Leadership* Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Bukittinggi.**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Bedasarkan latar belakang masalah diatas banyak faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan PDAM Kota Bukittinggi maka dapat di indentifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya Motivasi yang diberikan oleh oleh pimpinan sehingga para karyawan tidak menciptakan perilaku kerja yang baik.
2. Terjadinya kesenjangan sosial antar karyawan.
3. Adanya hubungan yang kurang baik antara kaeryawan dalam bekerja.

4. Kepemimpinan yang kurang tegas dalam memberikan tugas dan tanggung jawab kepada kinerja atau karyawan.
5. Pemimpin yang tidak memberikan motivasi secara baik terhadap karyawan sehingga menimbulkan perilaku karyawan juga tidak baik.
6. Adanya hubungan yang tidak sehat antara karyawan dengan pemimpin.
7. Pemimpin yang masih memiliki tingkat etos kerja yang kurang baik.
8. Adanya pemberian motivasi yang kurang baik dari pemimpin kepada karyawan.
9. Terciptanya hubungan yang tidak efektif antara pemimpin dengan karyawan dalam perusahaan.
10. Belum tercapainya etos kerja yang baik oleh perusahaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis memberikan batasan penelitian agar penelitian ini sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam penelitian ini dibatasi variabel indenpenden *Human Relation*(X1), Motivasi (X2) dan *Leadership*(X3) dan variabel dependen Etos Kerja Karywan (Y) Pada PDAM Kota

Bukittinggi.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Dari batasan masalah di atas maka dapat di rumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *human relation* berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan PDAM Kota Bukittinggi?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan PDAM Kota Bukittinggi?
3. Apakah *leadership* berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan PDAM Kota Bukittinggi ?
4. Apakah *human relation*, motivasi dan *leadership* berpengaruh secara bersama – sama terhadap etos kerja PDAM Kota Bukittinggi.

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *human relation*, motivasi dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan PDAM Kota Bukittinggi.

Bedasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerja

PDAM Kota Bukittinggi.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap etos kerja karyawan PDAM Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap etos kerja karyawan PDAM Kota Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui pengaruh *human relation*, motivasi dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan PDAM Kota Bukittinggi.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Mahasiswa**

Sebagai pemberi informasi dan pengetahuan tentang *human relation*, motivasi dan *leadership* sebuah perusahaan. Secara akademis dapat memberikan gambaran tentang pentingnya *human relation*, motivasi dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan di sebuah instansi.

##### **2. Bagi perusahaan dan Instusi**

Memberikan masukan dan informasi kepada perusahaan instusi tentang *human relation* dan memberikan saran agar lebih memperhatikan *leadership* dan motivasi kerja agar nantinya para karyawan dapat meningkatkan etos kerjanya dalam mencapai

tujuan organisasi.

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. LANDASAN TEORI**

##### **2.1.1. Manajemen**

##### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen**

Menurut (**Suhartini, 2020**) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu