

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 dikelola agar terwujudnya keseimbangan antara cara kerja karyawan dengan tuntutan kemampuan organisasi agar para karyawan merasa puas dan etos kerja yang diberikan karyawan tersebut baik.

Etos kerja dari karyawan yang baik akan berdampak pada keberhasilan sebuah perusahaan. [1] 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.[2]Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm 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 [3] *Human Relation* adalah hubungan yang dicirikan oleh keinginan untuk pendekatan satu sama lain karena memungkinkan kedua belah pihak untuk berinteraksi. [4] *human relation* atau hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekarayaan. *Human relation* dalam instansi atau perusahaan adalah hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. 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 [5] mendefinisikan bahwa Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu, dimana tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Menurut [6] 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, karena 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 di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

Etos kerja karyawan dapat diupayakan agar mencapai tingkat yang diinginkan, sehingga dapat mendukung tingkat produktivitas yang tinggi yaitu dengan adanya *leadership* yang dapat memberikan pengaruh yang baik. Menurut [7] Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. [8] Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dianggap cukup mempengaruhi pelaksanaan aktivitas didalam suatu organisasi. Tugas pemimpin adalah mendorong bekerja sama antara secara sukarela diantara karyawan dan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. 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.

Berikut adalah data pengunjung wisatawan ke mifan waterpark dan resort Padang Panjang.

Tabel 1.1
Jumlah Kunjungan wisatawan ke Mifan Waterpark dan Resort
Padang Panjang.

Tahun	Pengunjung	Persentase Kenaikan/Penurunan
2016	301.254	0%
2017	212.839	-42%
2018	276.769	23%
2019	207.081	-34%

Berdasarkan tabel 1.1 di atas maka dapat dilihat bahwa jumlah pengunjung Mifan waterpark dan resort Padang Panjang di tahun 2016 sebanyak 301.254 jiwa, 2017 sebanyak 212.839 terjadi penurunan 42% di bandingkan tahun sebelumnya, 2018 sebanyak 276.769 mengalami kenaikan 23% dari tahun 2017, dan untuk tahun 2019 ada 207.081 atau terjadi defisit 34% dari tahun 2018 dan pada tanggal 19 maret 2020 Mifan waterpark dan resort Padang Panjang sempat di tutup untuk mencegah penyebaran dan penularan virus corona. Dengan di tutupnya Mifan waterpark dan resort Padang Panjang mengakibatkan menurunnya pendapatan perusahaan dan berimbas pada menurunnya Etos Kerja Karyawan mifan waterpark dan resort Padang Panjang.

Maka dari itu berdasarkan fenomena diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh *Human Relation*, Motivasi dan *Leadership* terhadap Etos Kerja karyawan Mifan Waterpark dan Resort Padang Panjang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas banyak faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan Mifan waterpark dan resort Padang Panjang maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

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

Untuk mencegah pembahasan tidak meluas dan lebih fokus kepada permasalahan yang dibahas, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut ;

1. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan *human relation*, motivasi dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan Mifan waterpark dan resort Padang Panjang. Penelitian ini dilakukan di Mifan waterpark dan resort Padang Panjang.
2. Data yang dihimpun dan yang digunakan merupakan data yang didapat dari berbagai sumber yang berhubungan dengan judul penelitian serta pihak dari Mifan waterpark dan resort Padang Panjang.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh secara persial terhadap etos kerja karyawan Mifan waterpark dan resort Padang Panjang?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara persial terhadap etos kerja karyawan Mifan waterpark dan resort Padang Panjang?
3. Apakah *leadership* berpengaruh secara persial terhadap etos kerja karyawan Mifan waterpark dan resort Padang Panjang?
4. Apakah *human relation*, motivasi kerja dan *leadership* berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Mifan waterpark dan resort Padang Panjang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *human relation*, motivasi dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan Mifan waterpark dan resort Padang Panjang.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka Penulis melakukan Penelitian ini dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap etos kerja karyawan Mifan waterpark dan resort Padang Panjang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap etos kerja karyawan Mifan waterpark dan resort Padang Panjang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *leadership* terhadap etos kerja karyawan Mifan waterpark dan resort Padang Panjang.

4. Untuk mengetahui pengaruh *human relation*, motivasi dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan Mifan waterpark dan resort Padang Panjang.

15.2 Manfaat

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 atau 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 Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang

Sebagai salah satu referensi, bahan kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan.