

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bisa di definisikan menjadi ilmu serta seni pada merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengevaluasi sumber daya manusia dalam hal, mengembangkan, penghargaan, mengintegrasikan, memelihara dan mengakhiri korelasi kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, harapan karyawan. Serta kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut meliputi pemilihan karyawan yang memenuhi kriteria yang sesuai pada saat menempatkan suatu jabatandi perusahaan (*the right employee for a given position*) sesuai dengan kriteria perusahaan, sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut dapat direkrut, dipertahankan, dan kemudian dikembangkan. keterampilan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Pengistilaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berfokus pada perencanaan dan implementasi sistem bisnis resmi untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia yang paling efisien dan efektif agar sumber daya tersebut dapat diwujudkan untuk mencapai tujuan bisnis. Kegiatan sumber daya manusia biasanya mencakup hal-hal seperti penghargaan karyawan, pelatihan, dan layanan. Organisasi yang sukses tahu bahwa mengelola sumber daya manusia mereka adalah kunci keberhasilan mereka. Sumber daya manusia yang mau bekerja keras sangat penting bagi organisasi manapun berfikir secara kreatif dan berkinerja unggul, memberi penghargaan, memberi semangat dan memelihara sumber daya manusianya secara berkala dan berarti semua adalah penting. Perilaku karyawan juga merupakan kunci dalam mencapai efektivitas. Orang berperilaku dengan cara-cara yang dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien yang dapat, maupun yang tidak dapat diramalkan. Setiap orang memiliki pola perilaku yang unik. Pemimpin harus mengenali, merespons, dan menghadapi serangkaian pola perilaku yang dilakukan oleh karyawan. Ivancevich & Konopaske, (2015)

Dampak pengaruh lingkungan kerja, produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan tempat kerja mereka. Sebagai hasil dari lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, karyawan dapat lebih fokus pada tugas-tugas mereka, yang mengarah ke produktivitas yang lebih besar. Begitu juga sebaliknya: jika tempat kerja tidak menyenangkan dan membuat pekerja tidak nyaman, maka akan mengurangi fokus dan produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang positif memang penting, tetapi merupakan tanggung jawab atasan atau organisasi untuk menginspirasi dan membimbing karyawan mereka menuju kinerja puncak.

Kekuatan pendorong di belakang sesuatu disebut "motivasi." kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah tujuan Harsuko., (2019) Sebagai pimpinan suatu perusahaan harus memberi dorongan motivasi kepada karyawan agar mereka semangat dalam bekerja dan meningkatkan upaya yang baik dalam melakukan pekerjaan. Motivasi kerja sangat di butuhkan dalam melakukan segala hal dngan adanya memberi motivasi kerja terhadap karyawan pimpinan perusahaan juga membangun rasa keterdekatan anatra pimpinan perusahhan serta kayawan yang ada di perusahaan tersebut selain itu komitmen karyawan terhadap kode etik juga penting. Etika kerja, sinamo, (2016) menjelaskan bahwa etika kerja adalah perilaku positif dan berdampak tinggi yang berasal dari komitmen bersama terhadap seperangkat nilai bersama dan seperangkat asumsi bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan. Selanjutnya, Sunyoto (2016) menjelaskan bagaimana etika bisnis memperlakukan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan dalam lingkungannya, bagaimana etika kerja memperlakukan hubungan antara pengusaha dan karyawan, dan bagaimana etika interpersonal mengatur interaksi antar rekan kerja. Produktivitas pekerja dalam bisnis tertentu akan menurun jika mereka tidak terinspirasi untuk melakukan yang terbaik oleh pimpinan perusahaan dan oleh kondisi kerja di sana. Setiap bisnis mengharapkan produktivitas yang tinggi dari karyawannya. Jika sebuah perusahaan memiliki banyak karyawan berkinerja tinggi, secara keseluruhan akan lebih produktif, yang akan membantunya tetap kompetitif dalam skala dunia. Menurut Rivai (2020), kesuksesan adalah fungsi dari motivasi intrinsik dan bakat bawaan. Seseorang perlu memiliki tingkat motivasi dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau tugas tertentu. Kecerdasan dan kemampuan seseorang tidak cukup untuk menyelesaikan sesuatu secara efektif jika mereka tidak memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya. Yunarifah & Hashiolan, (2019)

Semua karyawan harus dapat hal atau perlakuan adil dari pimpinan perusahaan karena itu sangat memperngaruhi kinerja karyayan di lingkungan kerja pimpinan perusahaan harus bersikap adil terhadap semua karyawan nya. Apabila pemimpin tidak adil hal itu membuat karyawan merasa tidak nyaman di lingkungan kerja dan akan membawa dampak buruk terhadap kinerja karyawan dan itu Dimana hal nya pimpinan area manager pt alpukat rejeki sukses avocado lovers sering tidak berperilaku adil terhadap karyawan nya dan terkesan berat sebelah kepada sesama karyawan nya oleh karena itu mengakitbatkan pengaruh lingkungan kerja yang buruk dan kurang motivasi dalam kepemimpinan kerja serta kurang nya etika kerja hal sama pasti merugikan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemilik bisnis perlu memiliki kepala yang datar dan menahan diri untuk tidak memperlakukan karyawannya secara

berbeda. ini juga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan karena ketidaknyamanannya di lingkungan kerja.

Table 1.1 Kinerja Karyawan

| NO | KINERJA KARYAWAN | TAHUN | PRESENTASE |
|----|------------------|-------|------------|
| 1. | Kinerja karyawan | 2019 | 80% |
| 2. | Kinerja karyawan | 2020 | 72% |
| 3. | Kinerja karyawan | 2021 | 63% |
| 4. | Kinerja karyawan | 2022 | 44% |

Berdasarkan teori dan data tersebut di atas, saya dapat menyusun tujuan dan judul penelitian sebagai berikut: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ALPUKAT REJEKI SUKSES (AVOCADO LOVERS)

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang di atas, hingga kasus yang hendak dibahas dalam riset ini ialah:

1. Apakah area kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada avocado lovers?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada avocado lovers?
3. Apakah etika kerja mempengaruhi secara simultan mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada avocado lovers?
4. Apakah area kerja, motivasi kerja, etika kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan avocado lovers?

1.3 Tujuan

Bersumber pada formulasi permasalahan yang sudah dijabarkan di atas, hingga tujuan dari riset ini merupakan:

1. Untuk menganalisis pengaruh area kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada avocado lovers?
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada avocado lovers?
3. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada avocado lovers?
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, etika kerja terhadap kinerja karyawan pada avocado lovers?

1.4 Manfaat

Hasil riset ini diharapkan bisa membagikan manfaat semacam berikut ini:

1. Manfaat akademis:

Riset ini berguna buat menaikkan ilmu dan pengetahuan tentang pengaruh area kerja, motivasi kerja, serta etika karyawan, pula selaku ketentuan kelulusan strata sarjana ekonomi.

2. Manfaat praktis:

A. Untuk industri, dengan terdapatnya hasil riset ini diharapkan bisa digunakan selaku bahan pertimbangan untuk pimpinan industri buat tingkatkan kinerja karyawan.

B. Untuk warga, riset ini diharapkan bisa membagikan data lebih selaku bahan acuan serta motivasi dalam bekerja.

1.5 Batasan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis membatasi pembahasan peneliti pada hasil pengaruh lingkungan kerja karyawan yang diukur dengan menggunakan variabel, motivasi kerja dan etika kerja. Apabila ada variabel bebas lain yang tidak digunakan untuk mengukur hasil pengaruh lingkungan kerja, maka variabel tersebut tidak dibahas dalam penelitian ini.