

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang memiliki etika kerja yang baik merupakan harapan bagi setiap perusahaan untuk menjunjung kinerja. Etika merupakan salah satu penilaian yang sangat diperhatikan bagi karyawan di setiap perusahaan. Untuk menjaga keberlangsungan hidup perusahaan, setiap perusahaan sangat memerlukan adanya hubungan dengan masyarakat dan perilaku yang sesuai dengan etika yang berlaku di dalam masyarakat. Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan, tidak terlepas dari etika kerja yang diyakini oleh individu-individu tersebut. Etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima. Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang, dan diwariskan dari generasi ke generasi, sedangkan aturan berarti tindakan atau perbuatan yang harus dijalankan. Etika umumnya lebih dikaitkan dengan aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi.

Etika kerja merupakan ajaran atau ilmu, aturan, norma-norma moral yang menjadi pegangan seseorang atau sekelompok orang dalam mengatur tingkah laku atau tatakrama. Etika kerja berlaku dilingkungan organisasi, dengan tujuan untuk mengatur tatakrama aktivitas para anggotanya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Dengan adanya etika kerja, maka karyawan diharapkan memiliki perilaku kerja yang etis, dengan kata lain yang lebih sederhana, etika kerja adalah semua kebiasaan baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa adanya etika kerja yang tinggi,

organisasi/perusahaan tidak mungkin dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan.

Sebagai gambaran etika kerja yang ada pada perusahaan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia ialah kurang ada kepedulian saat karyawan bekerja, dilihat pada saat ada tamu yang berkunjung, karyawan yang lain melihat, namun kurang ada tindakan untuk memanggil karyawan yang bertugas di depan. Hal ini dibuktikan lagi dengan permasalahan kurang adanya aturan yaitu keramahan. Hal ini terlihat pada saat peneliti datang ke perusahaan, karena masih ditemukannya karyawan yang tidak menyapa saat keluar dan masuk dari perusahaan. Permasalahan tersebut jika dibiarkan akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan bagi orang lain, sehingga akan menimbulkan turunnya kinerja karyawan. Perusahaan yang bergerak pada bidang jasa ini harus menjaga tingkah laku atau tatakrama dengan baik agar kinerja karyawan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Permasalahan selanjutnya yaitu kerja keras, maksudnya yaitu masih ada karyawan yang kurang bersungguh-sungguh saat bekerja dengan tepat waktu. Berikut daftar hadir karyawan 3 bulan terakhir pada bulan Agustus, September dan Oktober pada tahun 2017:

Tabel 1.1 Daftar Hadir Karyawan

Divisi/Biro	Agustus		September		Oktober	
	T	PA	T	PA	T	PA
Sumber Daya Manusia & Umum	17	3	16	6	10	6
<i>Quality, Health, Safety and Environment</i>	-	2	4	-	3	-
Keuangan	2	1	1	1	1	-
Penelitian dan Pengembangan	1	1	2	1	1	1
Marketing	1	-	-	-	-	-
Pengadaan Barang dan Jasa	3	-	1	1	1	4
Bangunan Baru	6	1	6	1	14	2
<i>Quality Assurance – Quality Control</i>	7	1	9	1	6	1
Reparasi dan Rekayasa Umum	9	-	16	1	18	2

Lanjutan

Divisi/Biro	Agustus		September		Oktober	
	T	PA	T	PA	T	PA
Fasilitas dan Peralatan	1	3	2	5	2	4
Produksi	9	9	6	7	12	5
Total	56	21	63	24	68	25

Sumber: Data SDM PT Adiluhung Saranasegara Indonesia

Keterangan:

T = Terlambat

PA = Pulang Awal

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa, dalam tiga bulan terakhir ada 187 karyawan yang datang terlambat, tidak sesuai dengan aturan jam masuk perusahaan dan kemudian 70 karyawan yang pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya karyawan yang mau bekerja secara sungguh-sungguh dengan sekuat tenaga dan tepat waktu sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan atau pencapaian tujuan perusahaan.

Selain faktor etika kerja, komunikasi interpersonal juga mempengaruhi kinerja. Komunikasi interpersonal yang terjadi antara atasan dan bawahan sangat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan. Komunikasi interpersonal dalam suatu perusahaan menjadi sebuah kebutuhan mutlak agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat diraih, serta perusahaan mampu mendapatkan keuntungan yang maksimal. Komunikasi interpersonal yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat menghindari kesalah pahaman antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang memiliki efek besar dalam hal mempengaruhi orang lain terutama individu. Pada dasarnya komunikasi interpersonal sangat penting bagi setiap individu sebagai salah satu alat bantu dalam kelancaran bekerja sama dengan orang lain dalam bidang

apapun. Komunikasi interpersonal yang efektif berfungsi membantu perusahaan untuk membentuk dan menjaga hubungan baik antar atasan dan bawahan atau antar individu yang menyampaikan pengetahuan atau informasi.

Sebagai gambaran komunikasi interpersonal yang ada di PT Adiluhung Saranasegara Indonesia ialah terdapat permasalahan seperti halnya yang ada dilapangan. Berdasarkan informasi dari salah satu informan bahwa pernah terjadi salah persepsi dengan rekan kerja ketika berkomunikasi mengenai pekerjaan yang dibebankan, sehingga cenderung merasa segan untuk bertanya kembali, karena kurangnya hubungan interpersonal di antara mereka. Dengan adanya perasaan tersebut dalam melaksanakan tugas dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, dan tentunya akan merugikan perusahaan karena adanya kesalah pahaman saat bekerja di perusahaan tersebut.

Permasalahan komunikasi Interpersonal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya ada karyawan yang kurang terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan. Hal ini disebabkan oleh faktor dalam diri, seperti enggan untuk terbuka tentang masalahnya kepada orang lain, baik mengenai pekerjaannya maupun permasalahan pribadi. Kesetaraan seperti halnya, enggan berkomunikasi secara interpersonal karena perbedaan status sosial mereka, memandang jabatan dalam berkomunikasi, kurang bersikap dan berperilaku baik dengan partner komunikasi. Komunikasi interpersonal dapat dikatakan efektif apabila orang lain memahami pesan komunitor dengan benar, dan memberikan respon sesuai dengan yang komunikator inginkan, komunikasi interpersonal juga sangat dibutuhkan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari

perusahaan tersebut. Perusahaan dapat bertahan di dalam menghadapi persaingan yang semakin besar dan dapat berkembang dengan efektif, efisien dan produktif untuk mencapai suatu tujuan, apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan modal penting bagi suatu perusahaan, oleh karena itu manusia memiliki peranan penting didalam menjalankan perusahaan. Perusahaan jasa pada dasarnya menginginkan tercapainya kinerja yang tinggi dalam bidang kerjanya. Salah satunya yaitu PT Adiluhung Saranasegara Indonesia yang merupakan perusahaan bergerak pada bidang jasa pembuatan kapal, jasa pembangunan dan jasa perawatan kapal. Perusahaan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia memiliki 242 orang karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Didalam suatu perusahaan tidak terlepas dengan persaingan yang menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan sumberdaya dan kemampuan yang tersedia agar dapat memperoleh hasil yang memuaskan. Untuk mencapai itu tentunya harus didukung oleh kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan menuntut agar para karyawan mampu menampilkan kinerja yang optimal, karena pada dasarnya baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Sebagai gambaran kinerja karyawan yang ada pada perusahaan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia ialah dengan penilaian kinerja karyawan yang masih kurang baik. Berikut ini rekapitulasi kinerja karyawan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia
Tahun 2014 sampai 2017

Tahun	Penilaian Kinerja			Jumlah Karyawan
	P1	P2	P3	
2014	69 Orang	78 Orang	84 Orang	231 Orang
2015	70 Orang	73 Orang	81 Orang	224 Orang
2016	84 Orang	84 Orang	80 Orang	248 Orang
2017	90 Orang	80 Orang	72 Orang	242 Orang

Sumber: Data SDM PT Adiluhung Saranasegara Indonesia

Keterangan:

P1 = Kinerja Karyawan 80-100 (Baik)

P2 = Kinerja Karyawan 50-70 (Cukup Baik)

P3 = Kinerja Karyawan 10-40 (Kurang Baik)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada tahun 2014 yang memiliki kinerja baik sebesar 69 orang, cukup baik sebesar 78 orang, kurang baik sebesar 84 orang, tahun 2015 yang memiliki kinerja baik sebesar 70 orang, cukup baik sebesar 73 orang, kurang baik sebesar 81 orang, tahun 2016 yang memiliki kinerja baik sebesar 84 orang, cukup baik sebesar 84 orang, kurang baik sebesar 80 orang, dan tahun 2017 yang memiliki kinerja baik sebesar 90 orang, cukup baik sebesar 80 orang, kurang baik sebesar 72 orang.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang terjadi diperusahaan ini masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Dapat dilihat dari presentase rata-rata, bahwa yang memiliki kinerja yang kurang baik lebih besar dari persentase yang memiliki kinerja yang cukup baik dan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi Interpersonal**

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang tertulis diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan ?
2. Apakah variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan ?
3. Apakah variabel etika kerja dan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh bersama-sama (simultan) secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan ?
4. Di antara variabel etika kerja dan komunikasi interpersonal, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan.

2. Untuk mengetahui apakah variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah variabel etika kerja dan variabel komunikasi interpersonal berpengaruh bersama-sama (simultan) secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan.
4. Untuk mengetahui diantara variabel etika kerja dan variabel komunikasi interpersonal, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan, agar dapat memberikan manfaat yang berguna antara lain:

1. Bagi PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan
Diharapkan dapat berguna bagi PT Adiluhung Saranasegara Indonesia untuk dijadikan bahan perencanaan, dan pengembangan oleh pimpinan perusahaan PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan, sehingga dapat menjadikan perusahaan tersebut lebih baik dan maju.
2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura
Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Universitas Trunojoyo Madura, serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh etika kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT Adiluhung Saranasegara Indonesia Kabupaten Bangkalan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.