

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan selain sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting yang membantu suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas sulit tujuan sebuah perusahaan dapat tercapai dengan baik. Organisasi atau perusahaan dilakukan dengan sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang berulang-ulang dan dilakukan secara teratur oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama-sama. Untuk mencapai tujuan tersebut sebuah perusahaan harus didukung oleh sumber-sumber yang berkualitas baik berwujud material, modal maupun sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia adalah unsur yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan dalam penyelenggaraan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan. Keberhasilan suatu kegiatan dalam perusahaan banyak ditentukan oleh suatu susunan organisasi, karena dalam susunan organisasi tersebut menggambarkan bagaimana tugas, fungsi dan tanggungjawab karyawan dalam perusahaan. Sehingga, apabila tugas, fungsi dan tanggungjawab tersebut dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan produktifitas kerja serta meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Menurut Hao (2013: 3) dalam Lestari (2015) kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh karyawan yang memiliki tanggungjawab yang besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik itu tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. Agar pencapain tujuan suatu perusahaan dapat dilakukan dengan baik maka perusahaan harus senantiasa memperhatikan kualitas kerja karyawannya untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan ialah dengan mengoptimalkan etika kerja dan komunikasi setiap karyawan.

Kualitas kerja karyawan dalam perusahaan dapat menjadi acuan dalam pencapaian terwujudnya pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran, visi, misi dan tujuan perusahaan yang tertuang pada strategi perencanaan dalam perusahaan. Serta memberikan jawaban berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam menciptakan dan menumbuhkan perilaku karyawan untuk melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya secara optimal. Kualitas kerja sangat diperlukan agar para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan memiliki mutu di setiap aspek. Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi, diantaranya adalah etika kerja dan komunikasi. "Tinggi rendahnya kualitas kerja dapat terjadi karena adanya beberapa faktor diantaranya adalah etika kerja dan komunikasi" Chandra dan Pandapotan (2017).

Etika Kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang dimiliki serta menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut

Tasmara (2002: 25) etika kerja adalah sopan santun yang hampir mendekati pada pengertian akhlaq atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruknya moral, sehingga dalam etika tersebut terkandung suatu gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna. Setiap anggota atau karyawan dalam suatu perusahaan tentunya memiliki berbagai kepribadian dan latar belakang sosial yang berbeda, oleh karena itu dengan adanya perbedaan tersebut sesama karyawan harus mampu untuk saling menghargai, bertindak rasional, dan memiliki moral yang tinggi baik itu ketika berinteraksi dan bekerja. Hal ini tidak hanya berlaku bagi seorang pemimpin atau manajer, akan tetapi semua anggota organisasi atau perusahaan.

Etika kerja memainkan peran utama untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan, karena mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan yang mengakibatkan pengembangan karyawan, integritas, transparansi, reputasi kerja dan proses kerja yang lebih baik. Etika kerja merupakan penerapan nilai-nilai aturan yang telah ditentukan dan berlaku di lingkungan organisasi atau perusahaan, nilai-nilai aturan tersebut bertujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas para anggotanya agar tercapai tingkat efisiensi dan produktivitas karyawan dengan kualitas kerja yang optimal. Maka, menjadi seorang karyawan diharapkan memiliki perilaku kerja yang etis dan menjadi kebiasaan kerja yang berlandaskan ilmu pengetahuan. Perilaku kerja yang etis meliputi disiplin, jujur, tanggungjawab, tekun, berwawasan, kreatif, bersemangat, mampu bekerja sama, sadar lingkungan, serta bersikap sopan santun. Apabila seorang karyawan memiliki keahlian ataupun kemampuan yang hebat dan mumpuni namun jika tidak diimbangi dengan etika kerja yang baik,

tidak memiliki sikap disiplin, jujur, dan tidak mampu bekerjasama maka hal ini akan memberikan dampak negatif terhadap mutu kerja karyawan sehingga akan menurunkan tingkat kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pengetahuan karyawan tentang etika kerja dan kesadaran terhadap peran mereka akan sangat membantu untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi beban.

Menurut Danisworo dan Tanjung (2004: 23) mengemukakan bahwa di dalam perjalanan organisasi atau perusahaan haruslah memegang prinsip komunikasi. Apabila terjadi suatu permasalahan dalam perusahaan baik dari luar maupun dari dalam maka hendaknya segera diselesaikan dengan komunikasi, karena tanpa adanya komunikasi akan memperburuk keadaan dalam perusahaan. Sehingga komunikasi sangat diperlukan dalam pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian gagasan, ide, fakta, informasi, pikiran dan perasaan dari pihak satu kepada pihak yang lain. Komunikasi dalam perusahaan merupakan komunikasi yang bisa terjadi antara karyawan dengan karyawan, pimpinan dengan bawahan, dan pimpinan dengan pimpinan. Dengan tujuan adanya komunikasi dalam perusahaan adalah untuk meningkatkan mutu kinerja sumber daya manusia, yang terjadi karena proses pertukaran informasi antar struktur organisasi. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan atau senior mengenai etika atau aturan-aturan pelaksanaan kerja yang sesuai dengan standart perusahaan. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerjasama satu sama lain. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kelancaran komunikasi yang dilakukan oleh para anggotanya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Kerja Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan Div. Harkan PT. PAL Indonesia (Persero).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan Div. Harkan PT. PAL Indonesia (Persero)?
2. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi karyawan Div. Harkan PT. PAL Indonesia (Persero)?
3. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan Div. Harkan PT. PAL Indonesia (Persero)?
4. Apakah etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening pada Div. Harkan PT. PAL Indonesia (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan Div. Harkan PT. PAL Indonesia (Persero).
2. Untuk mengetahui etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi karyawan Div. Harkan PT. PAL Indonesia (Persero).

3. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan Div. Harkan PT. PAL Indonesia (Persero).
4. Untuk mengetahui etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan komunikasi sebagai variabel intervening di Div. Harkan PT. PAL Indonesia (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai pengaruh etika kerjaterhadap kualitas kerja sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan etika kerja, komunikasi dan kualitas kerja.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya tentang etika kerja, komunikasi, dan kualitas kerja. Serta dapat mengaplikasikan teori yang didapat di bangku kuliah.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi untuk mengadakan penelitian berkaitan dengan etika kerja, dan komunikasi terhadap kualitas kerjakaryawan dalam perusahaan.