

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam proses pembangunan nasional Indonesia, pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menjadi bagian serta tujuan bersama. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bank Dunia, saat ini kualitas SDM di Indonesia berada peringkat 87 dari 157 negara, sehingga ini merupakan masalah nasional yang sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia.

Fenomena yang terjadi di Indonesia khususnya adalah persaingan yang terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga perusahaan menuntut pimpinan dan karyawan untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja mereka atau hasil yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan dibutuhkan sumber daya manusia yang besar serta didaya gunakan secara efektif dan efisien.

Dengan adanya wabah yang terjadi pada saat ini banyak pemilik usaha dihimbau untuk menghentikan seluruh atau mengurangi sebagian kegiatan usaha untuk mengurangi kemungkinan penyebaran Covid-19. Sehingga bekerja dari rumah atau [work from home \(WFH\)](#) menjadi salah satu cara menjaga jarak untuk tetap produktif di tengah krisis. Tentu saja hal ini memiliki dampak dari sistem perkantoran itu sendiri, mulai dari sistem absen, jam kerja maupun sistem pembagian tugas kerja.

Bagi sektor usaha seperti jasa, aktivitas pekerjaan masih memungkinkan untuk ditransformasikan ke media digital. Sehingga aktivitas pemasaran, komunikasi hingga koordinasi bisa dialihkan dengan bantuan IT dan teknologi komunikasi. Bagi beberapa perusahaan, pembatasan kegiatan usaha akan berdampak secara ekonomi. Turunnya pendapatan karena berkurangnya aktivitas produksi maupun operasional pelayanan adalah yang paling dikhawatirkan

pengusaha. Seperti yang kita ketahui dalam bekerja absensi merupakan hal yang penting, ketepatan waktu masuk kerja akan menjadi pertimbangan tersendiri bagi perusahaan untuk menilai etika kerja dan tanggung jawab karyawan

Tantangan besar bagi setiap perusahaan adalah membangun etika kerja yang baik pada diri setiap individu untuk mencapai semua tujuan organisasi dan perusahaan. SDM yang handal yang dimiliki perusahaan akan mampu mewujudkan potensi perusahaan semaksimal mungkin, namun sering kali dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan karena adanya niat untuk keluar dari perusahaan (Rahayu et al., 2011).

Rivai (2014:4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segisegi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sedangkan Dessler (2015:4) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek didalam menggerakkan sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyarangan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Dalam sebuah organisasi terdapat sekumpulan individu yang berinteraksi satu sama lain yang melaksanakan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuannya. Aktivitas yang dilakukan merupakan perencanaan yang sebelumnya telah dibuat oleh para pendiri organisasi dimana dalam pelaksanaannya terdapat nilai-nilai ataupun sistem norma tertentu yang dianut para anggotanya yang memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengembangkan perilaku organisasi yaitu prinsip-prinsip dan sistem norma yang dapat dijadikan pegangan oleh seluruh anggotanya.

PT. Bintang Dagang Internasional beralamat di Jl. Kemandoran I No.37, RT.13/RW.3, Grogol Utara, Kec. Kebayoran. Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12210, Jakarta, Indonesia. Haistar adalah perusahaan penyedia solusi e-logistics yang bertujuan membantu pemilik bisnis untuk memperbesar skala bisnis dengan mengeliminasi masalah space, tenaga kerja, dan sistem dengan proses bisnis dan sistem pengelolaan gudang yang sesuai dengan standar industri.

Etika telah diturunkan dari akar etos Yunani yang memiliki makna pada adat dan kebiasaan. itu juga berasal dari kata *Mores*, yang merupakan akar dari moralitas (Khairunneezam, 2013). Menurut Farah (2012), etika adalah ilmu perilaku dan sebagai aktivitas menerapkan prinsip-prinsip moral pada masalah yang ada. Selain itu, ia juga percaya bahwa itu adalah studi tentang sikap benar atau salah dan pilihan individu pada tindakan moralitas. Orang Arab kata *akhlak* yang merupakan bentuk jamak dari kata *khuluq* memiliki lebih sedikit dan lebih banyak definisi etika. Ini juga merujuk pada koleksi berbagai karakter dan pengetahuan tentang moralitas dan itu diterjemahkan sebagai etika, filsafat moral dan ilmu moral (Shukri dan Musa, dalam Khairunneezam, 2013).

Dalam Zainuri (2011) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu seseorang atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah segala sesuatu yang menggambarkan suatu sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang moralitas.

Seperti halnya pengertian etika kerja, pengertian budaya organisasi banyak diungkapkan oleh para ilmuwan yang merupakan ahli dalam ilmu budaya organisasi, namun masih sedikit kesepahaman tentang arti konsep budaya organisasi atau bagaimana budaya organisasi harus diobservasi dan diukur. Suwanto dan Koesharto (2010) mengemukakan bahwa: “Secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya

organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai-nilai yang sama.”

Dalam Robbins dan Coulter (2010) “budaya organisasi” disini menyiratkan tiga hal, yakni pertama budaya adalah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut, terlepas dari apakah mereka menyukainya atau tidak. Terakhir, meskipun para individu di dalam organisasi memiliki latar belakang yang berbeda dan bekerja pada jenjang organisasi yang juga berbeda, mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama. Inilah aspek penerimaan (penganutan) bersama (*shared*).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Noe dan Hollenbeck (2017:59) menggambarkan kerja tim sebagai bagian dari metode untuk meningkatkan tanggung jawab dan kendali karyawan. Kerja tim biasanya terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki berbagai keterampilan berinteraksi untuk menghasilkan produk atau layanan. Hanaysha (2016:167–168) menyatakan tentang kerja tim, definisi yang sebelumnya dianggap bahwa kerja tim adalah pengumpulan beberapa karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. ini dibantah oleh Hanaysha yang menyatakan bahwa kerja tim adalah jumlah orang yang bekerja sama untuk mencapai kesamaan tujuan.

Antara karyawan dalam kelompok berbagi keterampilan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga semakin tinggi levelnya kolaborasi antara anggota tim, semakin tinggi kesempatan untuk belajar bersama dan juga meningkatkannya produktifitas. Bekerja dalam tim membuat karyawan merasa diberdayakan dan ini memotivasi karyawan untuk berkembang sendiri, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalkan tingkat stres.

The Hagopian Institute berpendapat bahwa kerja tim adalah itu beberapa karyawan bekerja bersama untuk mencapai visi bersama. Tamu menjelaskan bahwa arti dari kerja tim melibatkan kerja sama fungsional: bekerja sama menuju kesamaan tujuan (Cater & Jones, 2014:176-186). Riley et al., Dijelaskan bahwa kerja tim adalah kemampuan kolaborasi anggota tim untuk mencapai sasaran bersama. Etika adalah studi tentang standar moral dan pengaruhnya terhadap perilaku (Dutelle, 2011). Etika atau filsafat moral mengacu pada pertanyaan dasar tentang kehidupan yang baik, tentang apa yang baik dan buruk, tentang apakah ada tujuan yang benar dan salah, dan bagaimana kita tahu hal itu ada (Mackinnon, 2013).

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah pokok yang telah dikemukakan di atas, maka spesifikasi masalah pokok pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kerja Tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional ?

2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kerja Tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etika Kerja karyawan PT. Bintang Dagang Internasional ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etika Kerja PT. Bintang Dagang Internasional ?
5. Bagaimana pengaruh Kerja Tim terhadap Etika Kerja PT. Bintang Dagang Internasional ?

1.3. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kerja Tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kerja Tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etika Kerja karyawan PT. Bintang Dagang Internasional.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etika Kerja PT. Bintang Dagang Internasional.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kerja Tim terhadap Etika Kerja PT. Bintang Dagang Internasional.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi PT. Bintang Dagang Internasional selaku penyedia solusi e-logistik dalam membentuk budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan akan berpengaruh pada kerja tim dan etika kerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti

Memberikan kontribusi berupa pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kerja tim dan etika kerja pada saat *work from home* salah satu perusahaan swasta yang berada di Indonesia.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulisan ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya sebagai tambahan wacana dan dapat digunakan sebagai acuan serta tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk membentuk kerja tim dan etika yang baik.