

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia [1] merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan dan mempengaruhi kontribusi mereka terhadap suatu lembaga atau organisasi, termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Organisasi yang meningkatkan kinerja karyawan perlu mengembangkan sumber daya manusia yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk peningkatan kinerja karyawan, variabel yang mempengaruhi yakni budaya kerja. [1] “Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.” Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan

kemajuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasil kerja [1] sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Selain budaya kerja dan ada juga faktor lain yang mendukung dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu etos kerja. Etos kerja [1] sering diartikan sebagai perilaku kerja yang etis menjadikan kebiasaan kerja yang berporoskan etika atau dengan nama lain yang lebih sederhana, etos kerja yaitu semua kebiasaan yang baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan ditempat kerja. Etos kerja dalam organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar yang menjadi dasar perilaku dan nilai-nilai yang diadopsi individu-individu manusia di dalam organisasi atau konteks sosialnya. Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas. [1]

Dengan etos kerja yang tinggi perusahaan atau organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan. Peningkatan etos kerja dalam organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab semua lapisan, terutama pimpinan dalam membina serta membimbing bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dengan etos kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang akan mendukung pelaksanaan tugas yang baik dan memberikan tingkat produktivitas yang tinggi. [1]

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang, kinerja karyawan sangat diperhatikan karena kinerja yang tinggi dari seorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan .

PT TIMAH Tbk merupakan produsen dan eksportir logam timah, dan memiliki segmen usaha penambangan timah terintegrasi mulai dari kegiatan eksplorasi, penambangan, pengolahan hingga pemasaran. Ruang lingkup kegiatan Perusahaan meliputi juga bidang pertambangan, perindustrian, perdagangan, pengangkutan dan jasa. Kegiatan utama perusahaan adalah sebagai perusahaan induk yang melakukan kegiatan operasi penambangan timah dan melakukan jasa pemasaran kepada kelompok usaha mereka. Perusahaan memiliki beberapa anak perusahaan yang bergerak dibidang perbengkelan dan galangan kapal, jasa rekayasa teknik, penambangan timah, jasa konsultasi dan penelitian pertambangan serta penambangan non timah. Perusahaan berdomisili di Pangkalpinang, Provinsi Bangka Belitung dan memiliki wilayah operasi di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Provinsi Riau, Kalimantan Selatan, Sulawesi Tenggara serta Cilegon, Banten.

Untuk menjamin adanya kesinambungan perusahaan dan agar terus dapat berkembang menjadi salah satu dari sepuluh perusahaan pertambangan terbesar di dunia, PT Timah Tbk membutuhkan pilar penyangga utama yaitu membentuk "manusia timah yang tangguh, unggul dan bermartabat" Berdasarkan buku Panduan PT Timah Tbk, menjadi "manusia timah" berarti harus selalu meningkatkan kualitas diri dengan cara selalu belajar untuk menambah kemampuan, agar dapat mempersembahkan hasil kerja terbaik bagi perusahaan,

Untuk itu budaya kerja dan etos kerja yang ditanamkan oleh PT Timah Tbk harus lebih baik. Dengan budaya kerja dan etos kerja yang baik karyawan PT Timah Tbk diharapkan membentuk tata nilai organisasi dan tata nilai pribadi yang serasi, yang pada gilirannya akan menimbulkan suasana kerja positif dalam menumbuhkan landasan sikap kerja karyawan PT Timah Tbk.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik membuat laporan dengan judul “ANALISIS PENERAPAN BUDAYA KERJA DAN ETOS KERJA DI PT TIMAH Tbk”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana etos kerja karyawan di PT Timah Tbk
2. Bagaimana penerapan budaya kerja di PT Timah Tbk

1.3 Batasan Masalah

Agar laporan ini lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka laporan ini membataskan ruang lingkup penelitian kepada pembahasan budaya dan etos kerja di PT TIMAH Tbk.

1.4 Manfaat dan Tujuan Magang

1.4.1 Manfaat Magang

- a. Bagi Mahasiswa
Meningkatkan *Skill* keterampilan bagi mahasiswa dalam menghadapi lingkungan kerja di masa yang akan datang dan menambah wawasan terkait sistem operasional perusahaan.
- b. Bagi perusahaan
Memperoleh SDM untuk membantu Peningkatan produktifitas perusahaan dengan cara pendelegasian pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan kemampuan tenaga kerja magang

1.4.2 Tujuan magang

- a. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sesuai dengan bidang kerja ditempat magang
- b. Menerapkan teori-teori yang sudah didapat selama perkuliahan pada dunia kerja
- c. Melatih disiplin, rasa tanggung jawab dan sikap profesional dalam bertugas dengan tim atau mandiri sehingga menambah pengalaman.
- d. Dapat ikut merasakan serta berperan sejauh mana fungsi Budaya (*Culture*) perusahaan
- e. Ikut berperan dalam kegiatan Budaya (*Culture*) yang terlaksanakan
- f. Melatih penulis untuk lebih kreatif, komunikatif serta bersifat kooperatif dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan di lingkungan kerja