

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini terjadinya berbagai perubahan lingkungan yang terjadi sangat cepat, tidak terduga, dinamis, dan ada dimana-mana. Situasi ini telah menciptakan persaingan yang sangat ketat. Hanya perusahaan yang mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dapat bertahan dan bersaing. Dalam menghadapi era perubahan ini, peran sumber daya manusia sangat penting, sumber daya manusia yang baik akan menciptakan kinerja yang baik untuk karyawan agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan *asset* yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dan sumber daya manusia juga menjadi penggerak dan penentu berhasil atau tidaknya dalam melaksanakan tugas. Maka dari itu, organisasi atau perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan sumber daya yang berkualitas sehingga mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan. Pengelola yang baik mendorong karyawan bekerja dengan maksimal.

Menurut Hasibuan (2002) menurutnya manajemen sumber daya manusia ialah suatu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien, membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan, pegawai, masyarakat.

Dessler (1997) dalam hal ini mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalani suatu aspek “individu” atau sumber daya manusia dari posisi manajemen; terkait penyaringan, perekrutan, pelatihan, pengimbalan atau kompensasi, dan penilaian.

Dengan demikian manajemen sumber daya manusia adalah pendayaan manusia melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal dan mewujudkan tujuan yang akan dicapai perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan. Sinambela (2018) mengatakan “kinerja adalah suatu pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan sah, bukan melanggar undang -undang, moralitas dan etika. Menurut Mangkunegara (2007) kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas. Yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggungjawab dari setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai tersebut memiliki beberapa aspek penting yaitu, kualitas kerja ,ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan,dan komunikasi. Seringkali suatu

perusahaan hanya menuntut kinerja tinggi tanpa memperhatikan faktor- faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja, kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dengan etos kerja karena setiap karyawan dituntut untuk memiliki etos kerja, karena suatu organisasi atau perusahaan memiliki keinginan maju dan berkembang maka akan melibatkan karyawannya dengan memiliki etos kerja. Menurut Prinsa (2016) “etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kehidupan., sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Etos kerja adalah sikap positif dan semangat yang kuat yang ditunjukkan seseorang Ketika bertidak untuk meraih sesuatu secara optimal. Dimana karyawannya memiliki etos kerja tinggi akan berkomitmen tinggi dan bekerja optimal untuk perusahaan. Ginting (2016) mengemukakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berdasarkan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan di wujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati dan patuh atau taat terhadap peraturan-praturan yang berlaku, baik yang tertulis atau tidak tertulis. Apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan maka akan dikenai sanksi. Hasibuan (2006) mengatakan “kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua

pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. ”Menurut Afandi (2018) pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa sennag hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Juvani (2011), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku. Maka disiplin kerja ialah sikap seseorang karyawan dapat bekerja sesuai peraturan dan tata tertib yang telah diciptakan oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

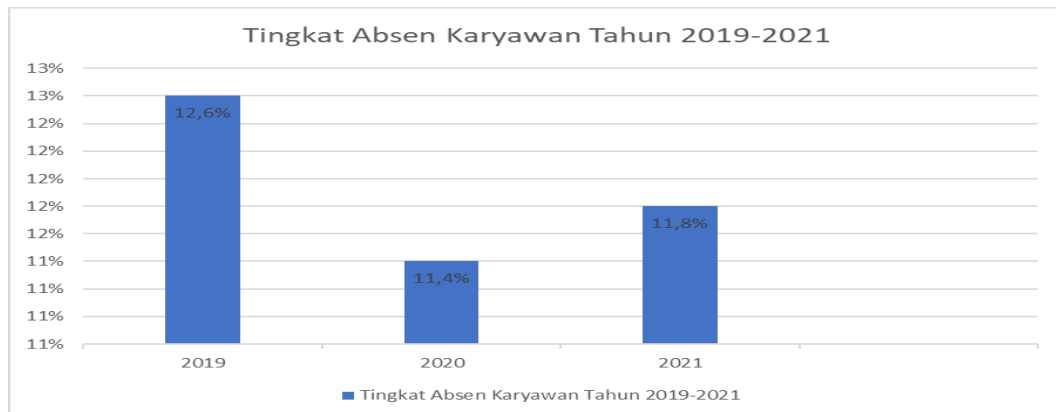
Penelitian ini mengambil subjek pada perusahaan CV. Billionaire Coach. Perusahaan CV. Billionaire Coach ini bergerak pada bidang jasa Coaching, Consulting, and Training dalam bidang bisnis. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD CV. Billionaire Coach mengatakan bahwa kinerja karyawan CV. Billionaire Coach mengalami penurunan sehingga kinerja karyawan belum optimal. Ada beberapa hal yang membuat kinerja karyawan ini belum optimal. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya etos kerja

karyawan CV. Billionaire masih kurang. Etos kerja dapat menentukan kinerja seseorang untuk melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu perusahaan. Etos kerja yang tinggi dapat membuat seorang karyawan mengupayakan seluruh kemampuannya untuk mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Etos kerja di CV. Billionaire Coach berdasarkan wawancara dengan Bu mega Santika, bahwa masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor. Masih banyak pegawai yang menggunakan jam kerja mereka untuk kepentingan pribadi. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal. Pekerjaan yang harusnya di selesaikan dalam waktu satu hari, tetapi baru dapat di selesaikan dalam waktu 2 atau 3 hari. (sumber: wawancara).

Absensi merupakan hal penting dilakukan oleh karyawan dengan cara menggunakan fingerprint yang dilakukan pada jam masuk dan saat pulang jam kerja. hal ini menjadi peraturan bagi karyawan CV. Billionaire Coach.

Karyawan CV Billionaire Coach penerapan disiplin masih kurang, salah satunya yaitu peraturan yang diberlakukan, misalnya masih karyawan yang terlambat tanpa adanya alasan yang jelas, keterlambatan tersebut merupakan kurang putuhnya terhadap aturan yang berlaku masih berlaku. (sumber: wawancara)

Salah satu gambaran disiplin kerja karyawan pada CV. Billionaire Coach kota Bandung tingkat absensi pada tahun 2019, 2020 dan 2021 dengan tabel sebagai berikut:



Sumber : CV. Billionaire Coach kota Bandung

### Gambar 1.1 Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2019 - 2021

Berdasarkan Gambar diatas dapat diketahui bahwa kedisiplinan karyawan dalam kehadiran pada beberapa tahun kebelakang dinilai belum maksimal, adanya karyawan yang tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas dan adanya yang terlambat masuk kerja kantor. Batas waktu 08.15 namun masih banyak yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah di tentukan. Selain itu juga Bu Mega Santika selaku HRD mengatakan “kinerja karyawan disini, terkadang naik turun, tidak stabil selamanya tinggi tetapi tidak selamanya turun, setiap hari atau per bulan nya pasti ada perubahan. Dan beliau juga mengatakan walaupun kadang ada karyawan yang malas-malasan tetapi kawajibannya pasti terselesaikan.

Dari hasil wawancara dengan HRD nya, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja tidak selamanya baik atau buruk. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor salah satunya etos kerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah terjadi diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan karena ingin membuktikan dan mempelajari lebih dalam apakah etos kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Karna sesuai dengan teori dijelaskan bahwa etos kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti ingin meneliti lebih lanjut dan terjun kelapangan khususnya kepada karyawan CV. Billionaire Coach. Membuktikan apakah sesuai dengan teori atau malah sebaliknya. Dan selain itu juga peneliti sudah membaca referensi dari skripsi dan jurnal dari beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variable yang serupa satu sama lainnya dan hasilnya berbeda-beda. Hasilnya ada yang membuktikan berpengaruh atau tidak berpengaruh. Maka peneliti perlu meneliti dan menganalisis sejauh mana pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis bermaksud untuk mengajukan usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Billionaire Coach”**.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **a. Identifikasi**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan diatas, maka peneliti melakukan identifikasi masalah berkaitan dengan etos kerja dan disiplin kerja pada karyawan CV. Billionaire Coach di antaranya:

1. Masih banyak karyawan yang etos kerjanya rendah
2. Kurang semangat kerjanya sehingga bermalas-malasan datang ke kantor tidak tepat waktu
3. Masih banyak karyawan yang kurang disiplin atas aturan yang buat oleh perusahaan
4. Adanya karyawan yang kinerjanya kurang.

#### b. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam identifikasi, maka masalah pokok dalam penelitian ini diwujudkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Billionaire Coach ?
2. Apakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Billionaire Coach?
3. Apakah Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Billionaire Coach?

#### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Billionaire Coach.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Billionaire Coach.
3. Untuk menguji pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Billionaire Coach.

#### D. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini dapat dicapai, maka peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:



## 1. Manfaat Teoritis

### a. Bagi Peneliti

Sebagai pengetahuan lebih mendalam terkait pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat mempelajari antara teori dan fakta-fakta yang ada dilapangan.

### b. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi sarana pendukung untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya terkait pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi peneliti

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta mempermudah peneliti dalam mendapatkan wawasan mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu peneliti juga mendapatkan pengalaman dan ilmu yang dapat peneliti kembangkan dan manfaatkan untuk kemudian hari.

### b. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan masukan bagi perusahaan terutama bagi pihak manajemen di CV. Billionaire Coach Bandung.

c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi mahasiswi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi.

