

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manusia sebagai makhluk sosial cenderung untuk mengarahkan dirinya berorganisasi dan bekerjasama. Khususnya dalam menjalankan aktivitas usaha, perusahaan sendiri merupakan organisasi yang didalamnya banyak kegiatan yang mengharuskan kerja sama. Dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan harus dapat mengelola segala bentuk aktivitasnya dengan baik agar dapat mengembangkan atau memaksimalkan produktivitasnya. Dengan permasalahan tersebut ilmu manajemen hadir memberikan pengetahuan mengenai mengelola kegiatan. Dengan manajemen kita dapat memahami yang semestinya kita kerjakan, seperti apa dan bagaimana cara mengerjakannya, lalu mengukur keefektivitasnya. Lebih lanjut mengenai manajemen, menurut Stoner dalam Fauzi & Irviani (2018) manajemen merupakan proses merencanakan, mengatur, membimbing, dan mengawasi perilaku karyawan dan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Appley & Lee dalam Nurjaman (2014) manajemen adalah strategi memanfaatkan tenaga dan ide orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada suatu kegiatan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dilihat dari pengertian manajemen sendiri, manajemen adalah salah satu komponen kunci dari bisnis yang menyumbangkan keterampilan, kemampuan, kreativitas, dan upaya orang, oleh karena itu manajemen dan SDM tidak dapat

dipisahkan satu sama lain. Maka dari itu, diperlukan alat manajerial untuk sumber daya manusia, yang dikenal juga sebagai manajemen sumber daya manusia / personalia, untuk mengatur, mengelola, dan merencanakan penggunaan sumber daya manusia. Menurut Effendi (2022) Manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu bidang keilmuan teoretis dan praktis dengan fokus pada pembahasan, pengelolaan dan pengaturan pada sumberdaya manusia perusahaan. Sedangkan menurut Nurjaman (2014) manajemen personalia adalah segala aktivitas yang berkenaan dengan pemberdayaan sumber daya pegawai dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar dapat bersaing di sektor komersial dan berhasil. Berhasil tidaknya Kemampuan perusahaan tidak dapat dipisahkan dari seberapa baik perusahaan mengelola sumber daya manusianya sendiri, dan ini terbukti dalam kinerja setiap karyawan untuk organisasi. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja merupakan keluaran kerja yang sering dikenal sebagai produktivitas, mutu dan kapasitas tanggung jawab yang dikerjakan oleh orang-orang atau kelompok kerja sambil tetap berpegang pada tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang yang dicapai sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Sedangkan Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang atas dasar pengabdian, pengalaman, dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya telah tercapai. dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa mudah perusahaan dapat mencapai tujuannya. Jika karyawan menguasai pekerjaan dengan baik maka akan

memudahkan perusahaan mencapai tujuannya. Begitupun sebaliknya sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja kurang baik maka akan sulit perusahaan mencapai tujuannya. Dalam hal ini, perusahaan yang disarankan dapat menyelesaikan masalah yang sering terjadi terkait kinerja karyawan. Etos kerja dan disiplin kerja adalah dua contoh dari sekian banyak variabel yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja karyawan dipengaruhi beberapa elemen, termasuk faktor kompetensi yang mencakup bakat dan keterampilan serta motivasi dan etos kerja faktor dukungan organisasi, dan faktor dukungan manajemen yang mempengaruhi kesuksesan karyawan. Sedangkan menurut Kasmir (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengetahuan dan kemampuan khusus, desain pekerjaan, kepribadian, dorongan di tempat kerja, manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, disiplin kerja dan dedikasi. Maka berdasarkan penjelasan di atas memang benar bahwa kinerja karyawan salah satunya dapat dipengaruhi dengan etos kerja dan disiplin kerja.

Kata etos berasal dari bentuk tunggal dari kata Yunani kuno yaitu *ethos*, yang dapat berarti banyak hal, termasuk kebiasaan, konvensi, moralitas, karakter, sentimen, sikap, dan cara berpikir. Jika ditinjau dari asal kata, etos mengacu pada pengetahuan tentang konvensi atau informasi tentang apa yang biasanya dilakukan dalam bentuk jamak (*ta etha*), yang berarti kebiasaan.. Menurut Ernawan (2016) etos kerja adalah sikap, kepercayaan, kebiasaan, kualitas, atau sifat yang mempertahankan metode operasi yang disukai

seseorang, kelompok, atau negara. Sedangkan Pace (2006) mengatakan bahwa etos kerja merupakan rasa kewajiban yang anda bawa untuk bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat diketahui apabila etos kerja kita tinggi maka setiap harinya kinerja akan baik karena kebiasaan kerja yang positif atau baik.

Selain etos kerja, disiplin kerja adalah elemen lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang dan kesiapan untuk menaati semua kebijakan perusahaan dan standar perusahaan yang relevan. Sedangkan menurut Fathoni (2006) Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang akan menaati segala kebijakan perusahaan,

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Para Taruna (Sipatatex) divisi packing. PT sinar para taruna merupakan perusahaan manufaktur di bidang textile yang sudah berdiri sejak 1989. Sipatatex sudah menyuplai untuk brand – brand yang cukup besar diantaranya, Aeon, H&M, Wacoal, Walmart, Uniqlo, Victoria's Secret dan Vanity Fair. Dengan tingkat produktivitas yang cukup tinggi PT Sinar para taruna pun banyak menyerap tenaga kerja. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan Manajer divisi *packing*, diperoleh keterangan bahwasanya terdapat beberapa permasalahan mengenai etos kerja dan disiplin kerja, yaitu adanya ketidakonsistenan kualitas dan kuantitas produksi akibat kurang teliti dan absen yang kurang baik, ini berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Kondisi ini

diyakinkan melalui data yang didapatkan penulis mengenai data rekapan absensi karyawan tahun 2022 dan data hasil pengeluaran / kinerja karyawan divisi packing.

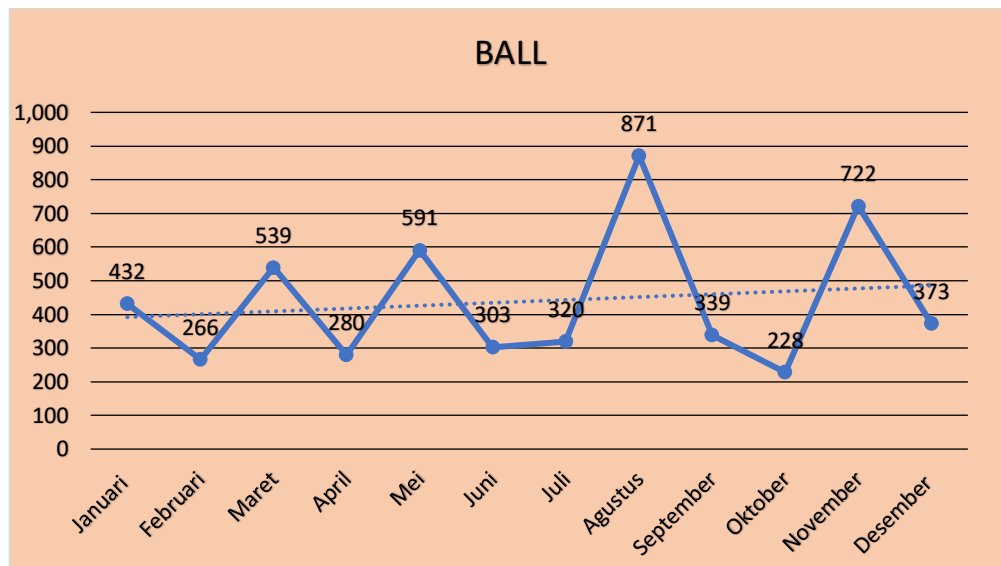
**Tabel 1.1**

**Rekap Absensi 131 Karyawan pada Periode 2022**

| Keterangan | Jumlah |
|------------|--------|
| Sakit      | 409    |
| Izin       | 135    |
| Cuti       | 453    |
| Alpa       | 158    |

Sumber : Divisi Packing PT Sinar Para Taruna, Diolah Oleh Peneliti  
2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita ketahui masih banyaknya absen atau ketidak hadiran dari karyawan yang berjumlah 131 orang dalam tahun 2022 ini yang dinilai menurut manager divisi packing sendiri kurang baik. Terutama dilihat dari tabel diatas angka absen dari alpa dinilai masih cukup besar. Angka dari alpa tersebut rata – rata dikarenakan adanya keterlambatan dari karyawan. Waktu kerja pada PT Sinar Para Taruna sendiri sudah mengikuti aturan dari Undang – undang nomor 11 tahun 2020 tentang cipta kerja. Yaitu 7 jam kerja sehari atau 40 jam dalam seminggu yang berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan libur satu hari. Namun meskipun demikian alpa pada absen masih dinilai cukup besar. Banyaknya absen atau ketidak hadiran dapat berakibat meurunnya hasil produksi dari divisi packing ini dibuktikan dari gambar grafik dibawah.



Sumber : Divisi Packing PT Sinar Para Taruna

**Gambar 1.1**

### **Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT Sinar Para Taruna**

**Tahun 2022**

Pada gambar 1.1 menunjukkan karyawan PT Sinar Para Taruna cenderung memiliki kinerja atau hasil kuantitas yang cenderung naik turun atau tidak konsisten dalam satu tahun terakhir sementara manager mengharapkan bahkan seharusnya hasil dari karyawan cenderung konsisten atau cenderung terus mengalami peningkatan. Dengan data diatas dan beberapa permasalahan mengenai etos kerja dan disiplin kerja serta kinerja karyawan memunculkan fenomena yang membuat peneliti ingin mengetahui apakah etos kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penting adanya penelitian mengenai etos kerja dan disiplin kerja yang diterapkan pada kinerja karyawan

PT Sinar Para Taruna (SIPATATEX) divisi packing untuk dijadikan bahan evaluasi.

Berdasarkan penelitian dari Nurjaya Dkk (2021), Nurhadi (2021) . Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun sedangkan penelitian dari Timbuleng & Sumarauw (2015) etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain menurut Nurhadi (2021), Hardiansyah (2017), Elianti (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Bawelle & Sepang (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dan ketidak konsistenan hasil dari penelitian terdahulu maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada PT Sinar Para Taruna Divisi Packing )

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Etos kerja karyawan masih rendah. Berdasarkan observasi dan wawancara karyawan kurang teliti dan kurang tekun.
2. Disiplin kerja karyawan kurang baik dibuktikan dengan data absensi karyawan tingkat kehadiran karyawan yang rendah atau kurang baik.

3. Kinerja Karyawan kurang baik, dibuktikan berdasarkan data adanya ketidak konsistenan dalam hasil kerja karyawan.
4. Terdapat hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang tidak konsisten.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut

1. Apa dan seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apa dan seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apa dan seberapa besar pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh etos dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



## E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara :

### 1. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan PT Sinar Para Taruna sebagai masukan, informasi tambahan dan evaluasi dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan..

### 2. Manfaat akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta diharapkan dapat membantu proses pembelajaran bagi akademisi yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

