

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Pada era globalisasi saat ini peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam segala bidang, baik ekonomi, sosial, dan budaya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia adalah bagian yang bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja yang baik, tergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang ada dan kemampuan dari setiap individu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan kepribadian setiap karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Budiasa, 2021:15)

Kinerja karyawan harus dipertimbangkan dan dijadikan perhatian perusahaan. Kinerja karyawan dapat berupa komunikasi yang kuat, perkembangan

teknologi, lingkungan kerja, kompensasi atau insentif, sikap disiplin, dan motivasi kerja. Dimana kinerja karyawan di PT. Kirana Permata Lubai masih belum dirasakan secara maksimal, karena kinerja kurang maksimal dapat diakibatkan oleh Etos kerja yang menurun.

Dengan adanya Etos kerja mengakibatkan kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Harras dkk (2020:172) Etos kerja adalah keunikan kebaikan dalam bekerja, yang menunjukkan semangat dan dedikasi dalam bekerja atas dasar keteguhan hati. Selain mempertimbangkan Etos kerja Perusahaan juga memperhatikan Motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan perusahaan.

Menurut Harras dkk (2020:101) Motivasi adalah kemampuan menciptakan semangat kerja. Motivasi bersifat jangka panjang, sehingga inspirasi diberikan pada karyawan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja dengan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan. Dengan Motivasi kerja yang baik diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

PT. Kirana Permata Lubai adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolah remah karet dengan memperoleh bahan baku dari pedagang dan petani sekitar. PT. Kirana Permata Lubai mulai beroperasi sejak maret tahun 2011 beralamat di Jalan Lintas Prabumulih-Baturaja KM.44, Desa Aur, Kecamatan Lubai, Kabupaten Muara Enim, Sumatra Selatan.

Hasil dari produksi PT. Kirana Permata berupa remah karet dijual pada konsumen dari lokal maupun internasional lalu diolah menjadi produk seperti ban motor atau mobil dan produk lainnya yang bermanfaat bagi kehidupan. Untuk memperoleh hasil yang maksimal terhadap produksi yang terdapat pada perusahaan tersebut. Perusahaan harus memperhatikan tentang sumber daya atau tenaga kerja yang ada pada perusahaan tersebut, dengan di perhatikan sumber tenaga kerja yang ada maka dapat membantu meningkatkan produksi pada perusahaan tersebut. Berdasarkan observasi awal dan prasurevi yang peneliti lakukan pada PT. Kirana Permata didapati kinerja karyawan masih kurang ditandai dengan menurunnya etos kerja karyawan berupa kurang gigihnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dimana bila terdapat suatu masalah karyawan tidak mau segera bertindak untuk memperbaiki kesalahan atau melapor pada atasan. Jika etos kerja karyawan menurun maka tingkat kinerjanya ikut menurun. Selain itu menurunnya kinerja dipengaruhi juga oleh motivasi kerja yang kurang dimana karyawan kurang antusias dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan padanya. Selain itu juga kurangnya intensitas karyawan bertemu dengan pimpinan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada penelitian ini penulis menggali fenomena lebih dalam terhadap objek penelitian, maka penulis memutuskan untuk menyebar kuesioner sementara kepada karyawan pada PT. Kirana Permata Lubai Hasil pra-survey penelitian kepada 30 orang karyawan pada PT. Kirana Permata Lubai guna menggambarkan mengenai Etos kerja dan Motivasi kerja. Survey dilakukan untuk melihat

bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Lubai dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuisisioner Mengenai Etos Kerja Pada PT. Kirana PermataLubai**

Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	
	SS	S	RR	TS	STS		
<b>A. Kerja keras</b>							
1	berusaha meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja	36,7	50,0	46,7			2,83
2	memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan	46,7	40,0	40,0			2,93
3	tidak akan meninggalkan pekerjaan saya untuk hal lain sebelum pekerjaan saya selesai	40,0	30,0	26,6	6,6		2,20
<b>B. Tanpa pamrih</b>							
4	bekerja dengan tekun dan sepuh hati	26,7	30,0	23,3			2,23
5	bekerja dengan penuh kerendahan hati	30,0	33,3	26,7			2,63
6	saya mampu membedakan mana pekerjaan yang penting dan tidak	30,0	43,3	23,3			2,93
<b>C. Gigih</b>							
7	selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	33,3	23,3	23,3			2,30
8	berusaha dapat menyelesaikan masalah sekecil apapun	23,3	20,3	23,2	33,3		1,67
9	saya memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan	26,7	33,3	36,7			2,77
<b>D. Pembawa perubahan</b>							
10	Saya mampu meningkatkan semangat kerja karyawan	30,0	40,0	23,3			2,80
11	mampu memberikan arahan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik	36,7	40,0	26,7			2,43

12	mampu memberikan respon positif terhadap perubahan yang terjadi	43,3	30,0	23,3			2,37
<b>E. Peggagas</b>							
13	Dalam melaksanakan tugas dilapangan, mempunyai inisiatif untk mencari langkah yang terbaik	33,3	46,7	16,7			2,53
14	aktif dalam mencari ide baru untuk hasil pekerjaan yang optimal	36,7	30,0	30,0			2,03
15	mampu mengambil tindakan konkrit	40,0	26,7	26,7			2,07

*Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)*

Terdapat permasalahan mengenai Etos kerja pada PT. Kirana Permata Lubai. Hal tersebut dapat di buktikan dari hasil rata rata yang paling terkecil yang terdapat di indikator gigit yaitu sebesar 1,67 yang menyebutkan karyawan masih belum dapat menyelesaikan masalah secara maksimal. Etos kerja yang terdapat pada PT. Kirana Permata Lubai yaitu berkerja dengan baik dan melakukan perkerjaan sesuai dengan kriteria perusahaan dan mampu menghadapi masalah dilingkungan kerja. Jika di biarkan begitu saja karyawan tak mampu menghadapi masalah hal ini dapat mengakibatkan mulai berkurang semangat kerjanya. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga sangat penting bagi kinerja karyawan Tabel 2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai motivasi kerja di PT. Kirana Permata Lubai. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebar kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai Stres kerja kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuisisioner Mengenai Motivasi Kerja Pada PT. Kirana Permata Lubai**

Pernyataan	jawaban					Rata-rata	
	SS	ST	RR	TS	STS		
<b>A. Antusias</b>							
1	mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri	30,0	46,7	23,3			3,07
2	merasa senang menerima tantangan kerja yang diberikan oleh perusahaan	13,3	30,0	23,3	3,4		1,97
3	mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	40,0	30,0	26,7			3,00
<b>B. Optimis</b>							
4	Saya bisa melakukan hal yang lebih baik dari pada sebelumnya	33,3	30,0	23,3			2,57
5	Saya mampu bekerja sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan perusahaan	36,7	26,7	26,7			2,70
6	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti dan terampil sesuai dengan kuantitas perusahaan	30,0	43,3	23,3			2,93
<b>C. Aktualisasi diri</b>							
7	Karyawan bekerja dengan penuh semangat	33,3	23,3	23,3			2,30
8	atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja	40,0	26,7	23,3			2,27
9	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	30,0	26,7	36,7			2,67

*Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)*

Terdapat permasalahan mengenai motivasi kerja di PT. Kirana Permata Lubai. Hal tersebut dapat di buktikan dari hasil rata rata yang paling terkecil di indikator antusias yaitu sebesar 1,97 yang menyebutkan bahwa merasa senang

menerima tantangan kerja yang diberikan perusahaan. Contohnya seperti karyawan pada PT. Kirana Permata Lubai bagian produksi mereka memiliki kesulitan dalam melakukan pekerjaan karena masih ada kurangnya arahan - arahan dari atasan, masih kurangnya sarana - sarana dan juga terdapat beban kerja yang berlebihan yang di berikan perusahaan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan porsi karyawan tersebut sehingga hal hal tersebut dapat membuat karyawan merasa kesulitan dan dapat mengakibatkan kinerja karyawan tidak bisa berjalan dengan baik. Jika hal itu di biarkan begitu saja maka akan berdampak menurunnya produktivitas karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Lubai.

Dari penjabaran di atas dapat dilihat bahwa masih ada masalah pada Etos kerja karyawan, demikian juga dengan motivasi kerja karyawan masih terdapat persoalan. Sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Karena itu karyawan PT. Kirana Permata Lubai didorong untuk mampu bekerja keras, bersungguh-sungguh dan tertib dalam melaksanakan tugasnya. Jika karyawan memiliki etos kerja yang baik maka seharusnya manajerial atau pimpinan memberikan inspirasi kepada karyawan seperti bonus apabila target tercapai atau naik jabatan bagi karyawan yang rajin sehingga karyawan termotivasi dan pada akhirnya dengan termotivasi karyawan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Permata Lubai”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini adalah, apakah ada pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kirana Permata Lubai baik secara parsial maupun simultan?

## **1.3. Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan, pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kirana Permata Lubai baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4. Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk semua pihak, terkhusus bagi:

### 1) Bagi Peneliti

Peneliti melakukan penelitian ini bertujuan agar dapat mengimplementasikan serta memetakan konsep yang selama ini di dapat dan di pelajari di bangku kuliah, juga serta menambah ilmu, wawasan, dan pengetahuan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kirana Permata Lubai.

### 2) Bagi Tempat Penelitian

Bisa dijadikan bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan PT. Kirana Permata Lubai dalam

melakukan keputusan dan pemberian motivasi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.