

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang terampil berarti perusahaan memiliki aset sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga perusahaan perlu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan. Pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan kinerja karyawan yang baik berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairan kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2021:193).

Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu

ingin maju sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, karena itu setiap anggotanya diuntut untuk memiliki etos kerja untuk tercapainya tujuan organisasi. Afandi (2018:87) disiplin kerja merupakan aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai. Disisi lain, menurut Hamali (2018:214) disiplin mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan organisasi berarti karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika karyawan tunduk pada ketetapan dan peraturan organisasi berarti karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik dan tidak dipungkiri kinerja yang dihasilkan juga baik.

Kemudian selain kedisiplinan yang menjadi point penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, etos kerja juga turut andil dimana etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan persepektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016:7).

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di

lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2015:54).

PT Menara Nusantara Perkasa Cabang Baturaja merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor yang mendistribusikan produk berupa minyak sayur, minuman kaleng, dan obat nyamuk. Berdasarkan hasil observasi awal diketahui etos kerja yang dijalankan di organisasi ini masih terdapat beberapa kendala sebab masih ada beberapa karyawan tidak mampu menyesuaikan diri dengan peraturan, nilai, dan visi-misi organisasi padahal peraturan yang berlaku di organisasi telah sesuai dengan menyesuaikan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan loyalitas terhadap organisasi.

Kemudian sering kali karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik, menjalankan semua peraturan yang ada dan mengerjakan semua tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku namun faktanya karyawan mengalami kesulitan untuk mendapatkan kompensasi pekerjaan akibat adanya hal-hal yang ditetapkan oleh organisasi, keadaan tersebut membuat karyawan malas bekerja bahkan patah semangat untuk beraktivitas. Selain itu etos kerja bisa berupa kedisiplinan. Misalnya dalam hal ketepatan menyelesaikan order yang di minta masih sering mengalami keterlambatan, budaya ramah kepada *customer* masih sangat kurang terlihat kadang *customer* mengambil barang yang akan di order secara mandiri.

Kemudian untuk kedisiplina kerja dimana karyawan yang kurang tepat dalam pemanfaatan waktu, sebab terdapat beberapa karyawan yang telat datang bahkan ada yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas, kurangnya

keterampilan dan buruknya kepribadian dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selain itu kualitas kerja karyawan Perusahaan berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan kurang dijalankan dengan baik dan benar dan tidak diberikan sanksi secara tegas. Ketangguhan karyawan Perusahaan berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja serta kurangnya sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas. Sedangkan untuk pernyataan tentang fasilitas kerja yang ada membantu saya dalam bekerja baik dan kondusif dan organisasi selalu memberikan reward untuk mengapresiasi kinerja karyawan sudah cukup baik. Kinerja karyawan perusahaan di lubuk batang masih harus diperhatikan karena masih ada karyawan yang bekerja sungguh pada saat ada pengawasan dari atasan.

Etos kerja dan kedisiplinan merupakan faktor pendukung bagi tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Apabila etos kerja dan kedisiplinan baik, maka kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai dan sebaliknya. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Etos kerja dan kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah etos kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis dalam relevansinya dengan ilmu ekonomi dan SDM di PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Sebagai sarana untuk menanbah ilmu pengetahuan dan merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan serta menggunakan konsep-konsep yang diperoleh selama proses belajar, juga diharapkan dari penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai literatur bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan mengadakan penelitian dalam mata kuliah manajemen SDM.

2. Aspek Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam melaksanakan kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang, dengan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau pertimbangan, serta merupakan suatu sumbangsih dari penulis bagi para pembaca umumnya, dan khususnya dapat menjadi masukan bagi para pengambilan keputusan di PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja.