

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesuksesan sebuah perusahaan di masa kini adalah mengelolah aset terpentingnya yakni Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai alat untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia, Dengan adanya penerapan manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan khususnya Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang akan mewujudkan instansi yang profesional dan memiliki kualitas pelayanan yang baik, dan manajemen sumber daya manusia inilah yang dapat membuat kelurahan bisa bertahan dalam menghadapi perubahan yang semakin modern. Hal ini menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang. Untuk itu sumber daya manusia tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar didayagunakan untuk kepentingan pelayanan perusahaan independen Harian Umum Singgalang.

Sumber Daya Manusia merupakan satu diantara faktor utama sebuah instansi yang memiliki peran sebagai penggagas, pemikir, dan pencipta dalam mewujudkan tujuan instansi tersebut. SDM merupakan ilmu serta seni mengatur keterikatan serta peran tenaga kerja untuk secara efisien dan juga efektif menolong mencapai tujuan instansi, Karyawan, serta masyarakat. SDM di dalam instansi harus diurus secara bertanggung jawab untuk menciptakan kesetimbangan di antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan instansi. Keseimbangan ini

merupakan kunci utama suatu instansi untuk terus berkembang, perkembangan instansi bergantung pada tinggi rendahnya kinerja karyawan yang bekerja. Instansi bisa dikatakan berkembang apabila memiliki sumber daya manusia yang cukup mumpuni dan memadai. Karyawan adalah penopang suatu instansi dimana Karyawan mampu untuk berkontribusi dalam memajukan instansinya. SDM berkaitan erat dengan kinerja Karyawan dalam suatu instansi.

Salah satu upaya instansi meningkatkan kinerja Karyawannya yaitu dengan memperhatikan disiplin dan etos kerja Karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal. **(Maulidia, 2020)** Kinerja karyawan adalah seorang karyawan dengan penuh tanggung jawab melakukan hasil kerjanya sesuai target yang diinginkan secara kualitas dan kuantitas **(Silaen, 2021)**. **(Burhannudin et al., 2019)** menyebutkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sementara, mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan.

Sebagaimana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dikerjakan karyawan dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja karyawan merupakan kontribusi bersama antara pekerja dan perusahaan, perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan karyawan harus mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. **(Burhannudin et al., 2019)**

(M. W. Sari, 2023) Etos kerja adalah seperangkat sikap positif yang berakar dalam pada keyakinan dasar yang diikuti dengan komitmen penuh terhadap model kerja yang terintegrasi. Etos kerja merupakan keseluruhan perilaku positif dan dasar yang meliputi motivasi sifat dasar, dasar pemikiran, keyakinan, dasar pikiran, aturan etika, aturan moral, prinsip dan standar yang dapat menggerakkan seseorang. (Risma & Arwiah, 2022)

Etos kerja adalah etika seseorang atau sekelompok orang berdasarkan etika dan perspektif yang diyakini dan dilakukan dengan tekad dan perilaku yang konkret dalam dunia kerja, Seorang Karyawan dengan etos kerja yang tinggi memiliki kualitas untuk bekerja keras, menggunakan waktu dengan baik, dan menghasilkan sesuatu yang berharga di tempat kerja. Etos kerja merupakan salah satu hal yang diperlukan untuk mencapai keunggulan moral serta keunggulan karakter yang dapat menghasilkan kinerja Karyawan yang baik. (Saleh & Utomo, 2018)

Seseorang karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi maka dianggap karyawan tersebut dipercaya dan mampu melakukan pekerjaannya dengan handal dan berkualitas. Biasanya seseorang karyawan berada di tempat kerja, etos kerja seseorang karyawan digambarkan dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan. Etos kerja yaitu karakter pribadi diri seseorang yang andal, berkualitas, produktif, dan selalu bergembira dengan pekerjaan yang diembannya (Sugih Prakoso, 2020).

Etos kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang secara totalitas positif, disertai komitmen yang kuat secara integral dalam memberikan arti pada pekerjaannya yang terus untuk bekerja secara optimal. (Asdar, 2021).

Selain aspek etos kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja juga merupakan aspek yang perlu diperhatikan. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan semakin baik juga kinerja krayawannya, tanpa disiplin yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dimana disiplin kerja merupakan sebuah konsep yang mengatur pola pikir, pola sikap, dan pola tindak dalam mentaati semua aturan yang ada di perusahaan secara tertulis maupun secara tidak tertulis. (Fitriyani et al., 2019).

Disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin kerja hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya (Sadat et al., 2020).

Disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu

perusahaan. disiplin kerja merupakan proses dimana karyawan dilatih supaya karyawan bisa menyatukan hati dan pikirannya untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan bisa mentaati segala aturan atau tata tertib yang ada **(Illanisa et al., 2019)**.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap Karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang Karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika Karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yaitu tindakan seorang karyawan yang penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya yang berpedoman pada aturan dan kebijaksanaan perusahaan **(Sugih Prakoso, 2020)**.

Perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Kemajuan teknologi dan perdagangan mendorong sumber daya manusia berperilaku dalam peningkatan kualitas. Peningkatan kualitas tersebut ditunjukkan dengan adanya komitmen dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih setia dan bekerja keras untuk mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan. Komitmen ini akan memberi kepuasan dalam pekerjaan yang didukung oleh timbal balik perusahaan **(Cahyani et al., 2020)**. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan didukung oleh SDM yang

berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Terdapat empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja (tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif jam kerja hilang) serta mampu kerjasama dengan orang lain dalam bekerja (**Osephine, 2022**).

Komitmen organisasional sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Sementara itu, komitmen organisasional dapat digunakan untuk memprediksi variabel-variabel yang berhubungan dengan organisasi, seperti turnover (pindah kerja), perilaku kewargaan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional (**Pratama, 2019**).

Selanjutnya, menurut (**Suputra & Sriathi, 2018**) menguraikan tiga hal yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: Komitmen afektif (*Affective commitment*) yang terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional; Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*) akan muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau tidak menemukan pekerjaan lain; dan Komitmen normatif (*Normative commitment*) timbul dari nilai-nilai di dalam diri karyawan. Karyawan akan bertahan menjadi anggota organisasi, karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

(M. widian Sari, 2022) Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi (Cahyani et al., 2020)

Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, Berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi (Ernawati, 2019)

Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang beralamatkan di Jl. Veteran No.17 Purus Kec. Padang Barat, Kota Padang. Harian adalah Singgalang sebuah surat kabar harian independen yang terbit di Sumatra Barat, Indonesia. Kantor pusatnya terletak di kota Padang.

Koran ini pertama kali terbit pada 1968. Saat ini edisinya terbit sebanyak 16 halaman. Harian Singgalang berkembang maju bersama perubahan dan juga menjadi media yang paling handal untuk beriklan dan membuat pariwisata di Wilayah Sumatra Barat. Hal itu sangat dimungkinkan karena Surat kabar ini

sekarang didukung oleh tenaga-tenaga muda yang kreatif dengan standar pendidikannya sarjana. Kami memang tidak banyak janji, kecuali perubahan kearah yang lebih baik dan meningkatkan kualitas, sebagaimana dibuktikan oleh pembaca selama ini.

Berdasarkan hasil tinjauan wawancara yang penulis lakukan pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang, maka terlihat beberapa fenomena atau masalah yang menyangkut pada kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya perhatian akan meningkatkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti rendahnya etos kerja pada karyawan ini dilihat dari penurunan kinerja dikarenakan semangat yang kurang para karyawan. Faktor kedua yang menyebabkan kurangnya kinerja karyawan adalah rendahnya tingkat disiplin. Dimana disiplin berpengaruh terhadap diri dan lingkungan parakaryawan. Faktor selanjutnya adalah kurangnya disiplin dapat membuat rendahnya komitmen organisasi pada karyawan Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang

Kriteria Absen	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan Tahun 2019 s/d 202			
		2019	2020	2021	2022
Sakit	79	16	30	31	40
Izin	79	37	50	60	65

Cuti	79	30	41	45	52
Terlambat	79	11	19	30	35
Dinas Luar	79	4	4	6	9
Jumlah hari absen	79	98	144	172	201
Jumlah hari kerja	79	290	289	297	297
Persentase	79	33%	49%	57%	67%

Sumber: Data Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang 2019-2022

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat kehadiran Karyawan Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang di tahun 2019 yaitu 33%, kehadiran di tahun 2020 meningkat menjadi 49%, sedangkan kehadiran di tahun 2021 juga mengalami peningkatan menjadi 57% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2022 sebesar 67%. Persentase rekapitulasi bahwa semakin meningkatnya persentase ketidakhadiran Karyawan pada setiap tahunnya ini berakibatkan pada efektivitas kerja menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara terhadap kepala Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang bahwasanya kurangnya etos kerja dan disiplin kerja yang diberikan kepada Karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang menetapkan bahwa tidak ada Karyawan yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi Karyawan, artinya terdapat

masalah yang menyebabkan terjadinya cukup tingginya tingkat absensi Karyawan, hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya tekad dan disiplin yang baik oleh Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang dan juga kurangnya komitmen organisasi dan etos kerja dalam kinerja karyawan.

Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kinerja karyawan, etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independent Singgalang Merujuk pada definisi, fenomena, maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian berfokus mengenai kinerja karyawan, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul. **“PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN PENERBIT HARIAN UMUM INDEPENDEN SINGGALANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Semakin banyak persaingan antar perusahaan sehingga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan
2. Kendala yang dihadapi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan
3. Kurangnya pemahaman karyawan terkait pentingnya disiplin
4. Tidak meningkatnya kinerja Karyawan secara keseluruhan

5. Pengalaman kerja yang kurang kondusif, karena lokasi kerja jauh dari tempat tinggal Karyawan.
6. Masih ada Karyawan baru yang minim pengalaman dalam bekerja.
7. Kurang optimalnya kinerja Karyawan dan rasa tanggung jawab pada diri Karyawan
8. Dorongan dalam pencapaian target kurang optimal yang sebabkan disiplin kerja yang kurang maksimal.
9. Kinerja Karyawan masih rendah untuk meningkatkan instansi
10. Tidak semua Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
11. Suasana didalam kantor masih kurang kondusif sehingga etos kerja kurang baik
12. Kurangnya komitmen antar karyawan didalam Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang

1.3 Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan untuk meneliti variable dependen kinerja karyawan (Y), variabel indenpenden etos kerja (X1), dan disiplin kerja (X2), varaiabel internening komitmen organisasi (Z)

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organiasi pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang?

2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang?
3. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang?
4. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang?
5. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang?
6. Bagaimana Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang?
7. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Etos Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang

3. Untuk mengetahui Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang
4. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang
5. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang
6. Untuk mengetahui Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang
7. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Perusahaan Penerbit Harian Umum Independen Singgalang

yang berkaitan dengan Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi bagi Karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Akademik

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.