

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan/ lembaga harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tau faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut, kemudian mengambil tindakan untuk meningkatkannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Diantaranya faktor tersebut adalah disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi.

PT. Harry Tridarma adalah salah satu anak perusahaan dari PT. Semen Padang yang bergerak di bidang jasa *outsourcing*. Dimana PT. Harry Tridarma menyediakan tenaga kerja untuk jasa *outsourcing* di area perusahaan PT. Semen Padang. Yang berlokasi di Jl. Salak No. 354 A HO IV Ranah Cubadak Kel. Indarung Kec. Lubuk Kilangan Padang.

Berikut ini adalah data Absensi Karyawan *Outsourcing* PT. Harry Tridarma

Tabel 1.1
Absensi Karyawan *Outsourcing* PT. Harry Tridarma
Tahun 2021-2022

Bulan	Cuti	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
November 2021	23	0	9	2
Desember 2021	26	1	13	6
Januari 2022	19	0	11	7
Februari 2022	12	2	13	9
Maret 2022	12	1	12	4
April 2022	14	2	7	5
Mei 2022	19	1	9	10
Juni 2022	7	1	3	11
Juli 2022	18	3	7	3
Agustus 2022	26	2	9	6
September 2022	19	0	9	9
Oktober 2022	25	1	8	6
Jumlah	220	14	110	78

Sumber : PT. Harry Tridarma

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang izin sakit dari bulan November 2021 sampai Oktober 2022 terdapat 110 orang dan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ada 78 orang. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang belum melaksanakan aturan kerja yang baik, karena tinggi angka kemangkiran. Ini harus menjadi perhatian khusus oleh pimpinan. Data absensi diatas diduga salah satu ciri-ciri dari rendahnya disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT Harry Tridarma. Memang tidak semua karyawan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal disebabkan karena persoalan yang kompleks misalnya kepuasan kerja, penghargaan, keharmonisan, komunikasi dan lain-lain yang ada kaitannya dengan banyak persoalan antara lain, masih banyak karyawan yang masuk kantor, tidak masuk kerja, masih adanya pemberian penghargaan yang kurang tepat sasaran, disiplin kerja masih rendah, komitmen organisasi masih rendah, kinerja karyawan PT Harry Tridarma masih relatif rendah.

Kinerja Karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja dan indikator tersebut berpengaruh terhadap kinerja, salah satu dari indikator dalam menilai kinerja tersebut adalah pengetahuan. Pengetahuan yang di miliki oleh setiap pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya. Sehingga banyak yang

menggunakan pengetahuan ini di jadikan pengukuran dalam penilaian kinerja karyawan.

Menurut (Siagian, 2021) 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Etos kerja adalah sebuah nilai yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan. Kaum kapitalis percaya dengan kebutuhan terhadap kerja keras dan kemampuannya untuk meningkatkan karakter moral. Untuk memahami konsep *Etos kerja* secara tepat dan jernih memerlukan upaya pemahaman latar belakang kontekstual yang melahirkannya. Menurut (Usuh et al, 2020) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Komitmen Organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. (Muis, Jufrizen, and Fahmi, 2018) menyatakan Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui

bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Komitmen Organisasi mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Suhaila, 2021) bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Brataco Medan. Hasil penelitian (Usoh et al., 2020) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Tasik Ria Resort. Kemudian penelitian mengenai komitmen organisasi yang dilakukan oleh (Ginanjari and Berliana, 2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta.

Berdasarkan tabel fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang diberi judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Harry Tridarma Kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka terdapat permasalahan sebagai berikut :

- 1) Etos kerja karyawan masih belum sempurna.
- 2) Masih kurangnya komitmen organisasi terhadap perusahaan.
- 3) Kemampuan yang masih terpendam dan belum terlatih.
- 4) Tingkat disiplin kerja yang masih kurang.

- 5) Komitmen organisasi yang masih kurang.
- 6) Masih rendahnya kinerja karyawan.
- 7) Pemimpin yang masih kurang tegas terhadap karyawan.
- 8) Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
- 9) Adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 10) Karyawan tidak melakukan pekerjaan sesuai intruksi.
- 11) Karyawan masih banyak menunda pekerjaannya.
- 12) Masih kurangnya kesadaran/perhatian pimpinan.
- 13) Kurang disiplin dalam menjalankan peraturan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada PT. Harry Tridarma Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

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

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
- 2) Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan ?
- 3) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ?

- 4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 4) Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat positif bagi :

- 1) Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan nilai yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Harry Tridarma Kota Padang.

2) Bagi perusahaan

Menjadi bahan masukan bagi pihak pengambilan keputusan di PT. Harry Tridarma Kota Padang untuk meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya akan memberikan dampak yang positif.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Semoga dapat memberikan masukan bagi penelitian berikutnya yang merencanakan penelitian pada perusahaan.