

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang Masalah

Menurut Juliyanti (2020), sumber daya manusia merupakan harta atau asset yang paling berharga dan paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, tanpa aspek manusia, maka sutau organisasi atau perusahaan tidak akan dapat mengembangkan visi dan misinya. Manusia mempunyai kemampuan untuk menggerakkan kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada. Menurut Prasetyo dan Marlina (2019), sumber daya manusia mempunyai peran startegis dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Dengan tujuan tersebut maka SDM harus dioptimalkan untuk meningkatkan kinerjanya dalam keberlangsungan organisasi atau perusahaan.

Menurut Farhah et al (2020), kesuksesan sebuah organisasi dapat dinilai apabila didalamnya memiliki karyawan (tenaga kerja) yang berkualitas. Tak hanya untuk mendapatkannya perlu sekali kerja keras, karena karyawan merupakan asset penting bagi sebuah perusahaan. Karyawan juga sangat menunjang apakah organisasi tersebut biasa dikatakan baik atau tidak, selain itu setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda beda. Menurut Rumondor (2020), kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Table1.2
Capaian Kinerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang
Tahun 2016-2020

No	Tahun	Target Kinerja	Realisasi Kinerja
1	2016	100%	75%
2	2017	100%	85%
3	2018	100%	80%
4	2019	100%	75%
5	2020	100%	70%

Sumber : PT. Hayati Pratama Mandiri

Permasalahan yang ada pada perusahaan ini terutama sekali, tingkat produktivitas kerja karyawan semakin menurun, contohnya saja target dari produktivitas kerja karyawan cenderung tidak tercapai dan tidak sesuai yang diinginkan perusahaan, sehingga perusahaan selalu memberikan waktu untuk menyelesaikan tugasnya, dan akibatnya pekerjaan karyawan tidak terselesaikan dengan efektif dan efisien. Penurunan produktivitas kerja karyawan disinyalir dari faktor internal yakni disiplin kerja karyawan masih kurang baik, karena sulitnya untuk mendapatkan cuti, dan motivasi kerja karyawan yang membuat kinerja yang semakin fluktuasi dari tahun ketahun, ini disebabkan kurangnya sosialisasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Berdasarkan observasi lainnya yang dilakukan adalah pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tergolong tinggi pada tahun 2020, seperti yang terdapat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Rekapitulasi PT. Hayati Pratama Mandiri Padang 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			
		Alfa	Izin	Terlambat	Sakit
Januari	98	13	2	22	2
Februari	99	2	7	23	3
Maret	99	16	23	16	3
April	99	1	11	26	3
Mei	99	7	-	19	-
Juni	99	1	1	23	2
Juli	99	3	2	29	2
Agustus	99	2	-	24	2
September	100	1	5	29	5
Oktober	106	-	-	13	6
November	106	-	1	-	-
Desember	106	-	3	23	1

Sumber : PT. Hayati Pratama Mandiri

Berdasarkan tabel 1.2 diatas bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2020 berflutuaksi. Dari data tersebut terlihat tingginya angka ketidakhadiran karyawan ditunjukkan karena kurangnya kesadaran akan disiplin kerja, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, hal tersebut diduga terjadi karena karyawan sulit untuk mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan). Selain itu banyaknya karyawan yang terlambat hal ini dikarenakan bahwa jarak antara rumah karyawan dengan tempat ia bekerja yang sangat jauh, dan waktu toleransi yang diberikan pun sedikit yaitu 5 menit

saja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja PT. Hayati Pratama Mandiri masih tergolong cukup rendah.

Menurut Budiman (2019), bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sunarsi (2018), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Aziz (2017), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan Selain itu adapun masalah lain adalah mengenai etos kerja karyawan. Ayu dan Sinaulan (2018), mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu

meningkatkan prestasi kerjanya. Karena semakin banyak rutinitas akan terbentuk pengalaman dan hal ini membuat kemampuannya dalam bekerja semakin terasah.

Penelitian Menurut Surono *et al* (2016), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial dan yang berlaku.

Menurut Sekartini (2016), Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Selain disiplin kerja adapun permasalahan lain yang terjadi yaitu mengenai masalah lingkungan kerja.

Menurut Hasyim *et al* (2020), motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Kristanti dan Lestari (2019), motivasi adalah kondisi (*energy*) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sadat *et al* (2020), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian Kristanti dan Lestari (2019), bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian Hasyim et al (2020), bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dan dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan tergolong masih rendah.
2. Pemimpin kurang memberikan bimbingan kepada bawahan dalam bekerja.
3. Masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.
4. Kinerja Karyawan secara keseluruhan masih kurang dalam disiplin kerja.
5. Etos kerja pegawai masih rendah dilihat dari rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.
6. Kurangnya kepuasan kerja dari sebagian karyawan disebabkan karena kurangnya motivasi dalam bekerja.
7. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya.
8. Kuantitas dan kualitas kerja karyawan masih kurang baik.

9. Kerja sama dan inisiatif kerja karyawan masih kurang terjalin dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini, maka penulis akan membatasi masalah ini dengan disiplin kerja, motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan etos kerja sebagai variabel moderating pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh etos kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh etos kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh etos kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.
4. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh etos kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.
5. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh etos kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.
6. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh etos kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Hayati Pratama Mandiri Kota Padang, agar terjalannya disiplin kerja, dengan motivasi kerja dan etos kerja yang di bangun agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.