

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, perusahaan tidak hanya menghadapi permasalahan pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, akan tetapi juga menyangkut Karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut.

Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan seringkali menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja Karyawannya.

Menurut [1] kinerja Karyawan adalah unjuk kerja Karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. [2] menyatakan potensi sumber daya manusia hakikatnya adalah salah satu modal dan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja Karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja Karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan etos kerja Karyawan. [3] menyatakan etos kerja yang tinggi

seyogyanya harus dimiliki oleh setiap Karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap Karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Selain etos kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas sehari-hari para Karyawan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Jika disiplin kerja tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien [4].

Komitmen organisasi Karyawan yang tinggi juga dapat mempengaruhi kinerja Karyawan. 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 [5].

Penelitian ini mengambil objek pada sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan karet yakni PT. Kilang Lima Gunung Padang merupakan salah satu perusahaan pengolah karet yang harus bisa memenangkan persaingan dunia industri dan dapat mempertahankan keberlanjutan usaha khususnya persaingan industri di wilayah Sumatera Barat. PT. Kilang Lima Gunung Padang adalah perseroan terbatas yang beralamat di Jalan Raya Banuaran No. 24, Gurun Laweh. PT. Kilang Lima Gunung Padang ini menggeluti bidang

usaha produsen eksportir SIR dengan negara tujuan ekspor adalah New Orleans, Jepang, China dan Amerika dengan jenis produksi adalah *crumb rubber*. Permintaan akan produksi karet selain dipengaruhi oleh bahan baku, juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang mengolahnya. Tenaga kerja yang mengolah karet menjadi *crumb rubber* harus memiliki kinerja yang tinggi agar dapat memenuhi permintaan karet. Saat ini pencapaian target produksi PT. Kilang Lima Gunung Padang belum memuaskan dan perlu ditingkatkan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Target Produksi dan Realisasi PT. Kilang Lima Gunung Padang
Tahun 2017-2020

No	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
1	2017	40.824	40.242	98,57
2	2018	37.800	31.151	82,41
3	2019	30.240	27.660	91,47
4	2020	27.320	24.133	88,33

Sumber: PT. Kilang Lima Gunung Padang

Pada tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2017 pencapaian target produksi sebesar 98,57%, pada tahun 2018 mencapai target sebesar 82,41%, pada tahun 2019 pencapaian target produksi sebesar 91,47%, dan pada tahun 2020 mencapai target produksi sebesar 88,33 %. Hasil ini menunjukkan bahwa capaian target produksi yang telah ditetapkan perusahaan belum tercapai. Hal ini perlu mendapatkan perhatian oleh perusahaan salah satunya dengan meningkatkan kinerja Karyawan agar produktivitas perusahaan lebih meningkat.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja Karyawan adalah dengan meningkatkan etos kerja Karyawan. Etos kerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Padang dipilih untuk diteliti karena berdasarkan pengamatan yang

dilakukan ditemukan etos kerja Karyawan masih kurang baik. Indikasi kurang baiknya etos kerja terkait sikap Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, diantaranya pertanggungjawaban Karyawan mengenai pekerjaannya yang masih kurang, masih ada Karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, masih terdapat beberapa Karyawan yang tidak mematuhi peraturan seperti dilarang menggunakan *handphone* pada saat bekerja, pakaian yang digunakan tidak boleh memakai saku dan tidak dibenarkan memakai aksesoris pada saat bekerja. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja Karyawan.

Penelitian menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi etos kerja Karyawan maka dapat meningkatkan kinerja Karyawan. Selanjutnya penelitian, menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS[6].

Faktor disiplin kerja juga dianggap berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin Karyawan suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan Karyawan yang berkualitas. Pelanggaran disiplin kerja yang paling sering terjadi pada PT. Kilang Lima Gunung Padang adalah keterlambatan Karyawan dari 5 sampai 8 orang Karyawan perhari yang terlambat datang bekerja dan terlambat ketika pelaksanaan apel pagi dimana masih banyak Karyawan yang masuk kerja pada pukul 07.40 WIB seharusnya masuk kerja pukul 07.00 WIB. Selain itu, sanksi hukum yang diberikan pimpinan kepada Karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap Karyawan yang hanya diberi teguran

saja tanpa mengeluarkan surat peringatan. Jika sanksi hukuman yang diberikan kepada Karyawan semakin berat pastinya Karyawan akan merasa takut untuk melanggar aturan perusahaan. Rendahnya disiplin kerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Padang akan berdampak pada penurunan kinerja Karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan[7]. Selain itu penelitian juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan[8].

Selain itu, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja Karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen Karyawan terhadap tugas ditunjukkan melalui kecenderungan dan kesediaan untuk terlibat aktif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tanggungjawab yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tugas yang baik, akan berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sampai tuntas. Sebagai wujud komitmen tugas yang dimilikinya, seorang karyawan selalu terlibat dalam aktivitas-aktivitas organisasi. Apabila komitmen Karyawan rendah, maka proses pencapaian hasil kerja akan terganggu. Dari hasil wawancara dengan Karyawan yang menandakan rendahnya komitmen organisasi, diantaranya: (1) adanya ketidak mampuan Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, (2) keterlibatan Karyawan pada setiap pengambilan keputusan oleh organisasi masih kurang sehingga ide dan kreatifitas Karyawan kurang berkembang dan (3) keikutsertaan Karyawan pada kegiatan organisasi masih kurang sehingga muncul kecemburuan sosial antar Karyawan. Rendahnya kebijakan komitmen organisasi untuk mendukung para Karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja Karyawan tidak maksimal.

Penelitian menunjukkan komitmen berpengaruh terhadap kinerja [9]. Selanjutnya penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan [10]. Komitmen organisasi menjadi faktor utama, dimana Karyawan dituntut memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Adanya komitmen tersebut mampu menghasilkan rasa puas dalam bekerja dengan didukung timbal balik yang diberikan perusahaan kepada Karyawan dan mampu mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja.

Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi akan sangat mempengaruhi kinerja Karyawan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kilang Lima Gunung Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Target produksi PT. Kilang Lima Gunung Padang Tahun 2017-2019 belum tercapai menandakan rendahnya kinerja Karyawan.
2. Kurang baiknya etos kerja terkait sikap Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Adanya pelanggaran disiplin kerja oleh Karyawan seperti terlambat masuk bekerja dan terlambat ketika pelaksanaan apel pagi.

4. Kurangnya ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi hukum atas ketidak disiplin Karyawan.
5. Tingkat komitmen organisasi Karyawan masih rendah.
6. Kemampuan kerja Karyawan masih perlu ditingkatkan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
7. Tingkat keterlibatan kerja Karyawan terhadap perusahaan masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini, adalah variabel independen pada penelitian ini yaitu etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi, serta variabel dependen yaitu kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, serta menggunakan kuesioner dalam pengambilan data penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah ini dapat diajukan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Padang?

4. Bagaimanakah pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Padang.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Padang.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Padang.
4. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan PT. Kilang Lima Gunung Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Selain itu sebagai bahan pembelajaran dan penelitian untuk membandingkan teori yang dipelajari di akademisi dengan keadaan lapangan yang sebenarnya dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang

manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan etos kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja Karyawan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai masukan atau referensi bagi pengembangan ilmu khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bagi PT. Kilang Lima Gunung Padang

Hasil ini dapat digunakan sebagai bahan merumuskan hasil analisis dan mengemukakan beberapa saran sebagai alternatif pemecahan masalah Karyawan perusahaan. Perusahaan juga mendapatkan data yang baru terkait dengan kinerja Karyawan sehingga dapat mengoptimalkan kinerja Karyawan ke arah yang lebih baik lagi. Menjalinkan hubungan baik dengan kampus sehingga dapat menjadi pemasok tenaga kerja yang berkompeten di bidang manajemen.