

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan kompetisi saat ini bersifat global yang ditandai dengan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi yang menyebabkan banyak perusahaan melakukan restrukturisasi. Hal inilah yang kemudian mendorong terjadinya perubahan. Sumber daya manusia menjadi salah satu elemen penting dalam perubahan kondisi ekonomi tersebut, karena sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki kendali yang dapat menentukan keberlangsungan suatu perusahaan.

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan.

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja. (Norsyam Mohris, 2019)

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. [1]

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadi serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. [2]

Menurut [3] prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan berhasil mencapai maupun melebihi target dari pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Menurut [4] prestasi kerja adalah upaya untuk membandingkan pencapaian actual karyawan dengan kinerja yang diharapkan darinya.

Menurut [5] menyatakan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut,

semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya. [6].

Menurut [7] Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada suatu, yang mendorong dirinya, untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Etos kerja dapat diartikan sebagai isyarat kepribadian, temperamen, karakter, dan kepercayaan pada sesuatu. Sikap ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok lain, dan bahkan masyarakat. [8]

Menurut [9] Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut [10] Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. [11]

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada karyawan terhadap jika ada aturan atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki pekerjaan yang buruk disiplin. [12]

Menurut [13] Kepuasan Kerja (job satisfaction) adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung di dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan yang mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. [14]

Menurut [5] Kepuasan kerja suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. [15]

Tabel 1.1

PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI PADANG

Laporan Dealer Penjualan PT. Hayati Pratama Mandiri tahun 2019

No	Bulan	Penjualan
1	Januari	125
2	Februari	92
3	Maret	106
4	April	116
5	Mei	113
6	Juni	83
7	Juli	107
8	Agustus	114
9	September	135
10	Oktober	117
11	November	102
12	Desember	93
Total		1303

Sumber : PT. Hayati Pratama Mandiri

Berdasarkan table 1.1 penjualan dealer PT. Hayati Pratama Mandiri data diatas menjelaskan bahwa terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan, dimana penjualan produk selama periode Januari – Desember 2019 kerap mengalami penurunan. Puncaknya pada 4 bulan terakhir dimana penjualan produk turun drastis dari bulan sebelumnya dan tetap mengalami penurun sampai akhir tahun.

Sehingga dapat dikatakan prestasi kerja karyawan kurang baik. Yang menjadikan faktor dalam penurunan penjualan diantaranya karyawan tidak secara mandiri atau secara kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat dalam memenuhi target, penerapan etos kerja yang rendah. Dari faktor tersebut karyawan diminta untuk memperbaiki produktifitas kerjanya agar bisa meningkatkan prestasi kerja yang ada.

Dari table diatas dapat disimpulkan bahwa apabila prestasi kerja karyawan tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Jika suatu perusahaan menemui karyawan yang memiliki prestasi kerja yang rendah sangat berdampak pada produktivitas perusahaan menurun dan tidk dapat memenuhi permintaan konsumen, sehingga perusahaan mengalami hambatan dalam perkembangannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan pembahasan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang adalah sebagai berikut:

1. Etos kerja karyawan masih rendah yang menyebabkan prestasi kerja menurun pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
2. Kedisiplinan karyawan masih kurang baik yang menyebabkan karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
3. Tidak adanya motivator sebagai penyemangat karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
4. Semakin banyaknya persaingan individu yang terjadi pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
5. Rendahnya tingkat kehadiran karyawan yang tepat waktu sehingga susah mencapai prestasi kerja pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
6. Menurunnya prestasi kerja karyawan disebabkan ketidak stabilan etos kerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri Padang.
7. Prestasi kerja karyawan masih sangat rendah pada PT. Hayati Mandiri Padang.

8. Kepuasan kerja karyawan yang belum terpenuhi pada PT. Hayati Pratama Pratama Padang.
9. Tidak semua karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik pada PT. Hayati Pratama Padang.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyak variable yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variable terikat serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandri Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang?
2. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang?
3. Bagaimana etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang?

4. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang?
5. Bagaimana prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang ?
6. Bagaimana etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang ?
7. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang .
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang .
3. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang .

4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang.
5. Mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang .
6. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang .
7. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri padang .

1.6 Manfaat Peneliti

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapat gelar Sarjana Ekonomi di program studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, serta menambah pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan keterampilan yang baik dan benar.
2. Bagi Pihak Akademik, menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya.

3. Bagi Instansi, sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya, sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya dan juga menambah pustaka bagi mereka yang minat dalam mendalami pengetahuan dibidang Sumber Daya Manusia.