

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan produktifitas perusahaan di perlukan etos kerja karyawan. Dengan adanya etos kerja karyawan yang tinggi akan membuat produktivitas perusahaan meningkat. Etos kerja ini sendiri merupakan tindakan ataupun perilaku yang di lakukan dengan kesungguhan hati dan rasa semangat untuk meraih tujuan perusahaan.

Dalam hal ini keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi di lihat dari etos kerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia yang di kelola. Etos kerja menghasilkan kinerja yang menjadi tolak ukur prestasi yang di hasilkan sumber daya manusia. Etos kerja yang menghasilkan kinerja oleh sumber daya manusia dapat berupa produktivitas bagi perusahaan yang menghasilkan produk seperti pabrik, UMKM dan lain sebagainya. Kemudian etos kerja yang menghasilkan kinerja oleh sumber daya manusia di bidang jasa berupa pelayanan yang tepat guna dan memuaskan seperti rumah sakit, puskesmas dan lain sebagainya. Saat ini manajemen SDM berubah

dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik.

Etos kerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dikatakan buruk jika sebaliknya. Etos kerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Menurut (**Mangkunegara, 2016**) Etos Kerja adalah tindakan sepenuh hati bekerja dan menghasilkan hasil yang maksimal untuk kepentingan perusahaan.

Selanjutnya menurut (**Mulyadi, 2017**) faktor yang mempengaruhi Etos Kerja adalah Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Efikasi Diri, *Locus Of Control*, *Goal Commitment*, Kompensasi dan Proses Organisasi.

Menurut (**Hasibuan, 2016**) *Self Efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan.

Menurut (**Robbins & Coutler, 2016**) *Locus Of Control* adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada

seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya.

Menurut **(Hasibuan, 2016)** *Goal Commitment* merupakan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Lubis, 2017)** menyatakan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Lestari, 2019)** menyatakan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Syamili, 2020)** menyatakan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Celik, 2018)** menyatakan bahwa *Self Efficacy affects significantly on Work Ethic*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh **(Andrew, 2017)** menyatakan bahwa *Self Efficacy affects significantly on Work Ethic*.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh **(Rahayuningsih, 2018)** menyatakan bahwa *Locus Of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Penelitian yang dilakukan **(Suana, 2016)** menyatakan bahwa *Locus Of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Penelitian yang dilakukan **(Amalini, 2016)** menyatakan bahwa *Locus Of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Mali, 2019)**

menyatakan bahwa *Locus Of Control affects significantly on Work Ethic*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Young, 2018) menyatakan bahwa *Locus Of Control affects significantly on Work Ethic*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ardiniamalia, 2017) menyatakan bahwa *Goal Commitment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Isfani, 2017) menyatakan bahwa *Goal Commitment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Ulupui, 2019) menyatakan bahwa *Goal Commitment* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Singh, 2019) menyatakan bahwa *Goal Commitment affects significantly on Work Ethic*. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Robert, 2017) menyatakan bahwa *Goal Commitment affects significantly on Work Ethic*.

PT. Sumatera Tropical Spices merupakan perusahaan yang beroperasi pada bidang pengelolaan kulit kayu manis. PT. Sumatera Tropical Spices ini terletak Jl. Raya Padang-Bukittinggi Km 24 Pasar Usang, Padang Pariaman, Sumatera Barat. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain PT. Sumatera Tropical Spices memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh PT. Sumatera Tropical Spices melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Sumber Daya Manusia harus benar-benar di perhatikan oleh PT. Sumatera Tropical Spices. Tingkat totalitas karyawan PT.

Sumatera Tropical Spices harus lebih tingkatkan guna menunjang produktivitas karyawan. Permasalahan yang terjadi pada PT. Sumatera Tropical Spices ini yaitu tingkat produktivitas karyawan menurun dan semangat kerja karyawan menurun. Berikut di buktikan dengan produktivitas target dan realisasi produksi kulit kayu manis dari tahun 2015 sampai 2019.

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Produksi Kulit Kayu Manis PT. Sumatera Tropical Spices 2015-2019

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase Realisasi
2015	3.600	2.622	72,83%
2016	3.600	2.495	69,30%
2017	3.600	2.420	67,22%
2018	3.600	2.043	56,75%
2019	3.600	2.331	64,75%
Rata-rata	3.600	2.382,2	66,17%

(Sumber : PT. Sumatera Tropical Spices)

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi kulit kayu manis pada PT. Sumatera Tropical Spices pada tahun 2015 target 3.600 ton, realisasi 2.622 ton dengan persentasinya sebesar 72,83%. Pada tahun 2016 target 3.600 ton, realisasi 2.495 ton dengan persentasinya sebesar 69,30%. Pada tahun 2017 target 3.600 ton, realisasi 2.420 ton dengan persentasinya sebesar 67,22%. Pada tahun 2018 target 3.600 ton, realisasi 2.043 ton dengan persentasinya sebesar 56,75%. Pada tahun 2019 target 3.600 ton, realisasi 2.331 ton dengan persentasinya sebesar 64,75%. Dengan rata-rata target 3.600 ton sedangkan realisasinya hanya 2.382,2 ton dan persentasi pencapaiannya sebesar 66,17%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Etos Kerja karyawan PT. Sumatera Tropical Spices belum optimal, disinyalir disebabkan oleh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Goal Commitment*.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Goal Commitment* terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Sumatera Tropical Spices.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* karyawan PT. Sumatera Tropical Spices yang tergolong rendah.
2. *Locus Of Control* karyawan PT. Sumatera Tropical Spices yang belum memadai.
3. *Goal Commitment* karyawan PT. Sumatera Tropical Spices tergolong rendah.
4. Kemampuan karyawan PT. Sumatera Tropical Spices yang rendah.
5. Kepribadian karyawan PT. Sumatera Tropical Spices yang buruk.
6. Arahan karyawan pada PT. Sumatera Tropical Spices tergolong rendah.
7. Proses Organisasi pada PT. Sumatera Tropical Spices yang tidak berjalan dengan baik.
8. Disiplin karyawan PT. Sumatera Tropical Spices yang tergolong rendah.
9. Budaya Organisasi pada PT. Sumatera Tropical Spices yang tidak berjalan dengan baik.
10. Komitmen Organisasi pada PT. Sumatera Tropical Spices yang tidak berjalan dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *Self Efficacy* (X_1), *Locus Of Control* (X_2) dan *Goal Commitment* (X_3) sebagai variabel bebas, kemudian Etos Kerja (Y) sebagai variabel yang terikat pada karyawan PT. Sumatera Tropical Spices.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Etos Kerja pada karyawan PT. Sumatera Tropical Spices ?
2. Bagaimana pengaruh *Locus Of Control* terhadap Etos Kerja pada karyawan PT. Sumatera Tropical Spices ?
3. Bagaimana pengaruh *Goal Commitment* terhadap Etos Kerja pada PT. Sumatera Tropical Spices ?
4. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Goal Commitment* terhadap Etos Kerja pada karyawan PT. Sumatera Tropical Spices ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Etos Kerja pada karyawan PT. Sumatera Tropical Spices.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Locus Of Control* terhadap Etos Kerja pada karyawan PT. Sumatera Tropical Spices.

3. Untuk mengetahui pengaruh *Goal Commitment* terhadap Etos Kerja pada PT. Sumatera Tropical Spices.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan *Goal Commitment* terhadap Etos Kerja pada karyawan PT. Sumatera Tropical Spices.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Sumatera Tropical Spices

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM yang berkualitas serta sebagai bahan pertimbangan pimpinan PT. Sumatera Tropical Spices untuk pengambilan keputusan sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.