

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang menjadi dasar yang dibutuhkan untuk membangun suatu kinerja karyawan dalam perusahaan. Secara umum pemimpin dari suatu perusahaan mengharapkan karyawan yang bekerja di tempatnya memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dikarenakan karyawan atau sumber daya manusia adalah faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menentukan baik buruknya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan adalah pencapaian sukses yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (Lawler & Poter dalam Mahendro 2018). Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan maka kualitas sumber daya manusia perlu diperhatikan (Gulo, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, *et al* (2021) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja sebesar 43,1%. Lebih lanjut menurut Ade Firmansyah, *et al* (2020) bahwa kinerja karyawan meningkat sebesar 25,5% setiap peningkatan satuan motivasi kerja. Dalam hal ini, penelitian ini memfokuskan kinerja karyawan di PT.Asam Jawa dengan mempertimbangkan hasil kajian yang dilakukan oleh Nurjaya, *et al* (2021),

dan Firmansyah, *et al* (2020) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja dan motivasi kerja pada karyawan.

Kinerja karyawan merupakan aspek terpenting dari suatu perusahaan karena merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan adalah pencapaian sukses yang diperoleh seseorang dari perbuatannya (Lawler & Poter dalam Mahendro 2018). Dimana hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan departemen personalia PT. Asam Jawa Medan yang mengatakan bahwa kinerja karyawan mereka selama 5 tahun terakhir dinilai stabil.

Tabel 1. 1
Data Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Penilaian	Kinerja Karyawan Per Tahun	Valid Percent
2018	73	Baik	29	40%
		Cukup	35	48%
		Kurang Baik	9	12%
2019	77	Baik	32	42%
		Cukup	40	52%
		Kurang Baik	5	6%
2020	82	Baik	30	37%
		Cukup	41	50%
		Kurang Baik	11	13%

2021	80	Baik	34	42,5%
		Cukup	38	47,5%
		Kurang Baik	8	10%
2022	82	Baik	35	43%
		Cukup	37	45%
		Kurang Baik	10	12%

Sumber : Personalia PT. Asam Jawa Medan

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa evaluasi kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan dapat dikatakan baik namun kurang memuaskan karena masih belum memenuhi hasil yang diinginkan perusahaan. Dimana untuk mencapai visi dan misi perusahaan seharusnya kinerja karyawan mengalami peningkatan. Menurut perusahaan, penilaian kinerja diberikan jika karyawan memenuhi kriteria yang ditetapkan yang terdiri dari penilaian berdasarkan absensi, disiplin, tanggung jawab, mutu kerja, volume kerja, kepatuhan, ketekunan, kecekatan kerja/ketrampilan, inisiatif/kreatif, kejujuran, hubungan & kerjasama dan kepemimpinan. Kategori “Baik” diberikan jika karyawan memenuhi seluruh kriteria diatas, kategori “Cukup” diberikan jika karyawan memenuhi 10 kriteria dan kategori “Kurang Baik” diberikan jika karyawan hanya memenuhi 8 kriteria penilaian perusahaan. Sedangkan dari tahun 2018 sampai 2022 jumlah karyawan dengan prestasi kinerja karyawan yang kurang baik cenderung meningkat per tahunnya. Permasalahan utama perusahaan dalam pencapaian kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan yakni kurangnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan seperti penyusunan laporan

yang salah dalam menginput angka/data, karyawan tidak dapat mencapai target kerja yang ditetapkan karena kehabisan waktu dan ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena tidak dibimbing oleh atasan. Selain itu, kurangnya semangat kerja juga mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal ini dapat dipicu karena ruang kerja yang kurang rapi akibat banyak dokumen yang bertumpuk di atas meja, pihak perusahaan yang masih belum sepenuhnya menghargai hasil pencapaian atau prestasi karyawan seperti halnya memberikan bonus sebagai bentuk apresiasi perusahaan agar semakin bersemangat dalam mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga beberapa hal yang membuat karyawan kewalahan dari segi fasilitas yang disediakan oleh perusahaan masih kurang memadai seperti area parkir yang kurang luas, tidak memiliki kantin & mushola dan fasilitas kantor seperti mesin *fotocopy* yang terbatas.

Sinamo (dalam Hadiansyah & Yanwar, 2017) berpendapat bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja yang positif dan berkualitas tinggi, yang berakar pada pemahaman yang jelas dan keyakinan yang teguh pada paradigma kerja secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan dalam dunia kerja ketika seorang karyawan mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja, maka etos kerja pun akan meningkat. Ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, maka etos kerja pun secara langsung akan meningkat. Dalam hal etos kerja karyawan PT. Asam Jawa Medan, beberapa dari

mereka masih kurang bekerja dengan maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf personalia PT. Asam Jawa Medan, diketahui bahwa sebagian karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini terlihat dari karyawan yang masih sering terlambat bekerja dan tidak datang sesuai dengan jam masuk perusahaan. Selain itu beberapa karyawan masih tidak menggunakan tanda pengenal perusahaan yang mana melanggar aturan perusahaan. Perusahaan menilai karyawan juga kurang bertanggungjawab karena kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja. Untuk memperkuat fenomena yang terjadi, maka dilakukan pra-survei sehingga mengetahui etos kerja yang sebenarnya terjadi pada karyawan PT. Asam Jawa Medan. Pra-survei dilakukan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Tabel 1. 2

Hasil Pra Survei mengenai Etos Kerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban (angka)		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya di perusahaan ini	30	15	15	50%	50%
2	Setiap kali melakukan pekerjaan disini saya tidak merasa terbebani	30	14	16	47%	53%
3	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya	30	12	18	40%	60%
4	Adanya rasa puas bila saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan lebih cepat	30	17	13	57%	43%

5	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	30	13	17	43%	57%
---	---	----	----	----	-----	-----

Sumber : Hasil Pra Survei Karyawan PT. Asam Jawa Medan

Berdasarkan hasil pra survei diatas etos kerja karyawan PT. Asam Jawa Medan dapat dilihat dari pernyataan "Saya memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya di perusahaan ini" diperoleh persentase sebesar 50%, pernyataan "Setiap kali melakukan pekerjaan disini saya tidak merasa terbebani" sebesar 47%, pernyataan "Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya" sebesar 40%, pernyataan "Adanya rasa puas bila saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan lebih cepat" sebesar 57%, pernyataan "Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab" sebesar 43%. Hal ini terjadi karena kurangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai tingkat kinerja yang maksimal seharusnya etos kerja yang dimiliki karyawan positif dan berkualitas tinggi.

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Salah satu teknik untuk memelihara kinerja karyawan adalah memberikan motivasi kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian dan pengarahan. Motivasi dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri karyawan. Menurut Paais dan Pattiruhu (2020), motivasi adalah proses psikologis yang memberikan tujuan dan arah bagi perilaku karyawan, atau berfungsi sebagai penggerak internal untuk memuaskan kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan

PT. Asam Jawa Medan bahwa motivasi mereka dalam bekerja belum maksimal karena perusahaan masih kurang memperhatikan masalah motivasi. Karyawan menilai perusahaan kurang memberikan kesempatan untuk menunjukkan potensi dan kemampuan mereka ketika berdiskusi dalam rapat. Beberapa karyawan juga merasa pimpinan kurang mengapresiasi atau memberi penghargaan seperti bonus atau *reward* dalam bentuk materi maupun non material seperti kesempatan untuk promosi ketika mereka sudah berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga membuat karyawan merasa kurang dihargai. Untuk memperkuat fenomena yang terjadi, maka dilakukan pra-survei sehingga mengetahui motivasi kerja yang sebenarnya terjadi pada karyawan PT. Asam Jawa Medan. Pra-survei dilakukan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 30 orang.

Tabel 1. 3

Hasil Pra Survei mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban (angka)		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja saya	30	11	19	37%	63%
2	Saya bekerja keras untuk memperoleh kesempatan promosi jabatan	30	17	13	57%	43%
3	Atasan memberikan pujian kepada saya bila dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	30	12	18	40%	60%
4	Kinerja saya dihargai oleh atasan	30	14	16	47%	53%

	baik secara kualitas dan kuantitas					
5	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan bisa menerima saya sebagai partner yang baik.	30	15	15	50%	50%

Sumber : Hasil Pra Survei Karyawan PT. Asam Jawa Medan

Berdasarkan hasil pra survei diatas motivasi kerja karyawan PT. Asam Jawa Medan dapat dilihat dari pernyataan "Saya memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja saya" diperoleh persentase sebesar 37%, pernyataan "Saya bekerja keras untuk memperoleh kesempatan promosi jabatan" sebesar 57%, pernyataan "Atasan memberikan pujian kepada saya bila dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu" sebesar 40%, pernyataan "Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas dan kuantitas" sebesar 47%, pernyataan "Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan bisa menerima saya sebagai partner yang baik " sebesar 50%. Perusahaan seharusnya memperhatikan hal ini karena dengan diberikannya dorongan atau motivasi dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk mau memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Bertolak dari latar belakang yang diuraikan diatas maka peneliti merasa perlu mengadakan penelitian yang diambil dengan judul **"Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya ketelitian karyawan PT. Asam Jawa dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
2. Kurangnya semangat kerja oleh karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan tidak optimal.
3. Kurangnya disiplin karyawan PT. Asam Jawa Medan dalam mematuhi peraturan yang ada.
4. Kurangnya apresiasi dalam penyelesaian pekerjaan sehingga motivasi kerja karyawan PT. Asam Jawa Medan berkurang.

1.3 Batasan Masalah

Karena keterbatasan ruang dan waktu maka peneliti memfokuskan permasalahan pada kurangnya kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan yang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu etos kerja dan motivasi kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan?
3. Apakah Etos Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya maupun yang terkait secara langsung didalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Untuk menerapkan teori-teori yang pernah dipelajari diperkuliahan dalam dunia kerja yang sesungguhnya dan untuk menambah wawasan serta

memperluas pandangan terutama menyangkut etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai pentingnya etos kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi lembaga Universitas Negeri Medan (UNIMED)

Untuk menambah literatur perpustakaan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai acuan referensi dan informasi untuk melakukan penelitian sejenis di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia di masa yang akan datang.

