

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu mencapai tujuannya (Asih, 2020). Untuk memenuhi tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi membutuhkan pekerja dengan etos kerja yang kuat yang dapat mendukung bisnis dan mencapai tujuannya. Mereka juga harus memiliki pandangan positif dan etos kerja yang tinggi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya lainnya. Hasilnya, pekerjaan yang sangat baik menunjukkan motivasi kerja, yang merupakan keinginan untuk memenuhi persyaratan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah mesin utama organisasi, mereka memainkan peran yang sangat penting di dalamnya. Oleh karena itu, salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi yang sangat dibutuhkan adalah memberikan perhatian yang seksama pada manajemen SDM. Karena sikap dan perilaku manusia berbeda antar kelompok dalam unit organisasi dan juga antar individu, maka perspektif SDM dapat dilihat baik secara individu maupun kolektif dalam pengaturan ini.

Menurut (Andika, 2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah

yang optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut (Wau, 2022) adalah Motivasi kerja, Setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda dan motivasi memainkan peran penting dalam memungkinkan orang untuk memenuhi tujuan mereka. Sebagai hasil dari berbagai kebutuhan ini, orang lebih cenderung bekerja untuk mencapai tujuan mereka. Kekuatan yang ada di dalam diri manusia yang menjelaskan jumlah, arah, dan konsistensi upaya yang dilakukan di tempat kerja disebut sebagai motivasi. (Fitriani & Muhyadi, 2018) Sangat penting bagi para pemimpin perusahaan untuk menginspirasi tenaga kerja mereka untuk menumbuhkan etos kerja yang kuat. Kuat atau lemahnya motivasi karyawan juga mempengaruhi etos kerja karena perilaku seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Upaya-upaya motivasi karyawan

Motivasi dalam diri karyawan tumbuh dari dorongan seseorang. Peran penting pimpinan dalam memberikan dorongan sangat mempengaruhi kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara bersama karyawan dan supervisor PT Air Surya Radiator rata – rata karyawan dibagian divisi produksi mereka rela pulang diatas jam kerja (kerja lembur), mereka tidak ingin pulang sebelum menyelesaikan pekerjaannya. Wujud perhatian dari pihak manajemen mengenai masalah motivasi kerja yaitu melakukan usaha dengan memberi motivasi/reward kepada karyawan diperusahaan berupa dorongan seperti pemberian piagam penghargaan kepada perorangan/tim, diberikan kesempatan memperoleh kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan bonus sesuai dengan ketentuan perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Menurut (Fatmawati, 2020) disiplin kerja adalah aturan-aturan manajemen

untuk memperkuat pedoman organisasi, dapat disebut juga sebagai pelatihan yang mengarah pada upaya untuk melibatkan dan memberikan sikap, peraturan dan perilaku karyawan sehingga karyawan dapat berprestasi dan menjalin kerja sama yang lebih baik.

Faktor yang mempengaruhi etos kerja selanjutnya adalah disiplin kerja (Sutrisno, 2019) Disiplin kerja menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang dimiliki oleh setiap karyawan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan. Karyawan yang tidak mematuhi atau melanggar pedoman ini menunjukkan disiplin kerja yang buruk. Di sisi lain, jika karyawan mengikuti peraturan yang berlaku, hal ini menunjukkan kondisi disiplin yang positif.

Disiplin kerja pada PT Air Surya Radiator perlu diperhatikan. Ketidaksiplinan dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang menganggap remeh absensi. Berikut rekapitulasi absensi karyawan pada PT Air Surya Radiator :

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi absensi karyawan pada
PT Air Surya Radiator
Periode 2022-2023.**

Tahun	Jumlah karyawan	Hari kerja	Absensi Tidak Hadir / Tahun						Terlambat	
			Sakit	Izin	Alfa	Cuti	Total	%	Total	%
2020	80	250	10	16	10	12	48	19,2	38	18,2
2021	98	250	12	14	12	15	53	21,2	32	17,4
2022	103	250	11	13	15	13	52	20,8	40	19
2023	103	250	12	9	19	16	56	22,4	44	19,3

Sumber : HRD. PT Air Surya Radiator.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa secara total, terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin (indisipliner) di PT Air Surya Radiator mulai tahun 2020 sampai dengan 2023. Seperti pada tahun 2020 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 48 dengan tingkat persentase 19,2% serta total karyawan yang terlambat sebanyak 38 dengan persentase 18,2%. Pada tahun 2021 terjadi kenaikan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 53 dengan tingkat persentase 21,2% dan keterlambatan sebanyak 32 dengan persentase 17,4%. Terjadi penurunan pada tahun 2022 total karyawan yang tidak hadir sebanyak 52 dengan persentase 20,8% dan keterlambatan sebanyak 40 dengan persentase 19%. Pada tahun 2023 terjadi peningkatan total karyawan yang tidak hadir sebanyak 56 dengan persentase 22,4% dan keterlambatan sebanyak 44 dengan persentase 19,3%.

Menurut (Simanjuntak, 2020) Etos kerja adalah kumpulan tindakan konstruktif di tempat kerja yang didasarkan pada rasa kerja sama tim yang kuat, nilai-nilai inti, dan dedikasi penuh terhadap paradigma kerja utama. Setiap karyawan harus memiliki etos kerja yang kuat karena tanpa etos kerja yang kuat, organisasi akan kesulitan untuk berkembang dan bersaing untuk mendapatkan pangsa pasar. Setiap karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan kerja keras mereka.

PT Air Surya Radiator adalah perusahaan yang bergerak dibidang design dan fabrikasi alat-alat penukar kalor (*Head Excanger*) dan *Pressure Vessel*, untuk perusahaan Oil dan Gas , Pembangkit Listrik (*Power Plan*) serta industri dan pertambangan. PT. Air Surya Radiator merupakan perusahaan swasta yang berdiri sejak tahun 1999. Perusahaan ini mempunyai 103 karyawan didalamnya. Alasan

penulis memilih perusahaan ini karena pengalaman dan sumber daya manusia yang dimiliki banyak terbukti dalam pengembangan dan menciptakan produk- produk unggulan.

**Tabel 1.2 Fenomena Etos Kerja Karyawan
Pada PT Air Surya Radiator**

Fenomena	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Tanggung jawab	23%	25%	26%	30%
Kejujuran	32%	36%	32%	35%
Jumlah karyawan	80	98	103	103
Rata-rata	65,7	62,2	56,3	63,4

Sumber : PT Air Surya Radiator

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa dari 103 jumlah karyawan pada PT Air Surya Radiator fenomena yang terjadi salah satunya tanggung jawab karyawan yaitu di rata-rata di tahun 2020 sebesar 65,7% dan mengalami penurunan di tahun 2021 dengan rata-rata 62,2%. Lalu di tahun 2022 rata-rata sebesar 56,3% dan mengalami peningkatan di tahun 2023 dengan rata-rata 63,4%. Masih terdapat karyawan yang tidak mengerjakan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh, ketika pimpinan meminta tanggung jawab terhadap tugasnya karyawan cenderung mengerjakannya dengan terburu-buru dan tidak diperiksa kembali sebelum diserahkan kepada pimpinan dan menyebabkan hasil yang tidak maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator masih belum optimal.

Selain itu juga terdapat kejujuran karyawan yang masih kurang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama karyawan menunjukkan beberapa karyawan yang mencuri waktu pada jam kerja dipakai untuk duduk - duduk, asik bermain handphone, dan bergosip dengan rekan kerja sampai lupa dengan kewajiban untuk bekerja. Hal ini terjadi karena bosan dengan tekanan dari atasan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui **“Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari uraian tersebut, maka penulis dapat merumuskan latar belakang masalah penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos kerjakaryawan pada PT Air Surya Radiator?
3. Apakah Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap Etos kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator.

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap Etos kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Etos kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Dengan hasil penelitian ini dapat diharapkan sebagai bahan informasi, menambah wawasan, dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan etos kerja.

2. Akademis

Dapat digunakan sebagai referensi dan wacana. Dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

1.5 Batasan masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada pembahasan penelitian agar lebih fokus dan jelas untuk mendapatkan hasil yang terarah. Penulis hanya memfokuskan pada motivasi kerja dengan indikator menurut (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020) yaitu daya dorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, tanggung jawab, kewajiban. Disiplin kerja dengan indikator menurut

(Agustini, 2019) yaitu tingkat kehadiran, tatacara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab. Etos kerja dengan indikator menurut (Suparman, 2019) yaitu kerja keras, disiplin, jujur, bertanggung jawab, raji, tekun.

1.6 Sistematika penulisan

Sistematika penulisan proposal skripsi yang akan dilakukan penelitian adalah berpacu pada aturan pedoman penulisan tugas akhir/skripsi yang telah ditetapkan oleh program studi Manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sehingga diuraikan sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan skripsi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya. Dimana pada bab ini akan menjelaskan teori pengertian motivasi kerja dan indikatornya, pengertian disiplin kerja dan indikatornya, pengertian etos kerja dan indikatornya. Selanjutnya menjelaskan penelitian terdahulu yang relevan dengan hipotesis yang telah dibuat

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode

pengambilan sampel, metode analisis data. Pada bab ini juga meliputi tahap pengelolaan data dan pengujian instrumen penelitian

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang profil, sejarah objek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil diskusi penelitian

BAB V

PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

