

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang tidak terpisahkan dari jenjang dunia kerja. Dewasa ini persaingan dalam dunia kerja sudah semakin ketat bahkan untuk bekerja di salah satu perusahaan pun sudah sangat sulit. Di sinilah peran sumber daya manusia diuji apakah mampu mengembangkan keahliannya untuk bersaing sehingga tercipta SDM yang unggul, kreatif dan memiliki daya saing. Karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah titik dari pusat segala keberhasilan dari usaha yang akan dilakukan. Oleh karena itu tenaga maupun pikiran dari manusia harus dapat diupayakan dan digunakan seoptimal mungkin.

Dalam pengelolaan perusahaan, instansi atau lembaga usaha lainnya tentunya dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki sikap etos kerja yang tinggi, selain itu juga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki disiplin kerja dan motivasi yang tinggi. Kesuksesan suatu perusahaan dalam melakukan usahanya tentu dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya dan setiap perusahaan atau instansi selalu melakukan upaya untuk semakin meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan harapan semua tujuan dari perusahaan akan tercapai. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik apabila karyawannya dapat melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan perusahaan dalam mengelola perusahaannya tidak dapat dilakukan sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat berkerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja adalah perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, akan mengakibatkan tugas dan pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Sebaliknya apabila semakin tinggi prestasi kerja seorang karyawan, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan perusahaan akan bertahan dalam persaingan bisnisnya.

Ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya prestasi kerja dalam perusahaan yang pertama yaitu etos kerja. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. Dalam pengertian lain etos kerja dapat diartikan sebagai suatu berkehendak dan berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif. Tujuan dari etos kerja adalah sebagai penggairah dalam beraktivitas, dengan adanya etos kerja yang baik maka akan ada gairah dalam bekerja sehingga akan muncul semangat kerja. Dengan semakin tingginya etos kerja maka akan membawa kualitas yang lebih baik dalam bentuk sebuah prestasi kerja. Etos kerja selalu berhubungan dengan pemikiran, perasaan, pembicaraan, serta tindakan manusia dalam suatu bidang pekerjaan. Termasuk didalamnya adalah cara berpikir, bersikap dan bertingkah laku. Etos kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja, prestasi kerja serta gairah untuk mengerjakan pekerjaan seoptimal mungkin. Tanpa adanya etos kerja yang tinggi dalam diri seseorang karyawan tentunya mengakibatkan kurang produktif dalam bekerja dan tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara maksimal.

Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Tujuan disiplin kerja adalah menciptakan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan, menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara pimpinan dan bawahan, membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif. Menegakan disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga memperoleh hasil optimal. Disiplin kerja akan memberikan dampak terhadap meningkatnya prestasi kerja. Semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Selain etos kerja dan disiplin kerja untuk menciptakan karyawan yang memiliki prestasi kerja perlu adanya dorongan motivasi. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang dalam organisasi ataupun perusahaan untuk mendorong tingkat usaha, tingkat kegigihan dan ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Selain itu,

motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, seperti perilaku bekerja untuk mencapai target tertentu. Tanpa adanya motivasi membuat kinerja seorang dapat menurun dan tidak dapat mengeluarkan kemampuannya secara maksimal. Tetapi dengan adanya motivasi mampu meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, partisipasi, serta mempertinggi rasa tanggung jawab.

Dalam hal ini Perum Bulog yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas untuk menyelenggarakan usaha logistik pangan, mengelola persediaan, distribusi dan pengendalian harga beras serta usaha lain. Perum bulog dibentuk pada tanggal 10 Mei 1967 berdasarkan keputusan presidium kabinet No.114/U/Kep/5/1967 dengan tujuan untuk memperkuat ketahanan dan mengamankan penyediaan pangan. Perum bulog mendirikan kantor cabangnya yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Pada saat ini perum bulog memiliki 26 divre dan 101 subdivre, ini bertujuan untuk memperkuat ketahanan pangan nasional sehingga dapat mewujudkan ketahanan pangan yang kokoh secara menyeluruh. Dalam hal ini peneliti akan melakukan kegiatan penelitian di salah satu kantor cabang yang berada di Provinsi Lampung. Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat juang dan semangat yang tinggi dalam bekerja serta melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Etos kerja sangatlah dibutuhkan di Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah untuk meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan hasil pra surveiternyata masih terdapat karyawan yang kurang bergairah dalam bekerja, bekerja dengan kurang bersungguh-sungguh dan terkadang meninggalkan pekerjaannya. Dengan mempunyai sikap etos kerja yang tinggi seorang karyawan akan selalu terfokus pada pekerjaannya sehingga tercapai secara optimal, karyawan yang memiliki jiwa etos kerja yang tinggi tentunya akan bekerja dengan jujur, sungguh-sungguh, selalu bersemangat dan tidak akan meninggalkan pekerjaan dalam situasi dan kondisi apapun. Berdasarkan permasalahan etos kerja yang terjadi pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah kurang berjalan dengan baik, yang akan berdampak pada prestasi kerja karyawannya yang kurang maksimal.

Disiplin kerja merupakan peraturan dan tata tertib yang harus ditaati oleh semua karyawan di Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah. Dari hasil pra

survei yang dilakukan pada tanggal 2 - 7 september 2019 tergambar tingkat kedisiplinan seperti yang tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Kerja Karyawan

No	Kriteria Kedisiplinan Kerja karyawan	Jumlah
1	Terkait ketaatan : masih terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja	6
2	Terkait peraturan : masihterdapat karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja	7
3	Terkait tanggungjawab: kurangnya kesadaran dalam melaksanakan tugas	7
Total		20

Sumber : Hasil Pra Survei Pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah 2019

Berdasarkan data tabel 1 menunjukkan sebanyak 6 orang karyawan yang masih terlambat masuk kerja, sebanyak 7 orang melakukan pelanggaran peraturan. Sementara itu, sebanyak 7 orang menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja karyawan karena kurangnya kesadaran dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan beberapa faktor mengenai disiplin kerja di Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah kurang berjalan dengan baik, sehingga dapat berdampak pada prestasi karyawan yang kurang maksimal.

Motivasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan etos kerja dan disiplin, berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan ternyata motivasi karyawan untuk bekerja masih kurang, selain itu pimpinan perusahaan yang kurang mendorong gairah dan semangat kerja kepada bawahan, memberi perhatian, penghargaan, serta memberikan masukan yang positif sehingga membuat karyawan lebih disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Hal seperti itu perlu diperhatikan karena besar kecilnya motivasi berakibat pada prestasi kerja karyawannya.

Berdasarkan data pengadaan beras dan penyaluran beras yang diperoleh peneliti dari Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah menunjukkan penurunan dari tahun 2017 sampai 2018.

Tabel 2 Data Pengadaan Beras dan Penyaluran Beras

Tahun	Pengadaan Beras	Penyaluran Beras
2017	43.836.352 Kg	36.292.960 Kg
2018	29.493.010 Kg	21.055.560 Kg
Penurunan	14.343.342 Kg	15.237.400 Kg
Sisa Beras	7.543.392 Kg	8.347.450 Kg

Sumber : Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah 2019.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa pengadaan beras dan penyaluran beras pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah menunjukkan penurunan yang cukup tinggi. Pengadaan beras mengalami penurunan sebanyak 14.343.342 Kg, kemudian sebanyak 7.543.392 Kg dari total sisa beras ini masuk ke persediaan tahun 2018. Selain itu, untuk penyaluran beras juga menurun sebanyak 15.237.400 Kg, kemudian sebanyak 8.347.450 Kg dari total sisa beras ini masuk ke persediaan tahun berikutnya. Penurunan pengadaan beras ini dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal diantaranya disebabkan oleh cuaca, musim panen, hama, dan lain sebagainya. Sedangkan untuk masalah internal salah satunya adalah kinerja karyawan. Seperti masih adanya karyawan yang kerjanya kurang serius, terlambat masuk kantor, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan masih ada sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam-jam kerja dan. Selain itu, berdasarkan data tabel 2 menunjukkan mengenai penyaluran beras juga mengalami penurunan yang disebabkan kinerja karyawan yang kurang baik sehingga prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah tidak berjalan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 3 Data Penjualan Gula putih, Minyak goreng dan Tepung

Tahun	Penjualan Gula Putih	Penjualan Minyak Goreng	Penjualan Tepung
2017	12.058 Kg	5.648 Kg	7.392 Kg
2018	27.592 Kg	4.756 Kg	749 Kg
Naik / Turun	Naik 15.534 Kg	Turun 892 Kg	Turun 6.643 Kg

Sumber : Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah 2020.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa angka penjualan gula putih mengalami kenaikan sebanyak 15.534 kg, kemudian penjualan minyak goreng

mengalami penurunan sebanyak 892 kg, dan penjualan tepung mengalami penurunan sebanyak 6.643 kg. Ini menunjukkan bahwa penjualan pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah kurang maksimal karena hanya mampu menaikkan angka penjualan pada gula putih, sedangkan untuk minyak goreng dan tepung menurun angka penjualannya. Oleh karena itu, hal ini dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ada diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Etos kerja masih rendah dilihat dari karyawan yang kurang tekun dan serius dalam bekerja.
2. Kejujuran karyawan dalam bekerja masih kurang dilihat dari beberapa karyawan yang masih mencuri waktu pada jam kerja.
3. Disiplin kerja masih rendah dilihat dari karyawan yang masih melanggar peraturan dan kurangnya kesadaran dalam melaksanakan tugas.
4. Motivasi untuk bekerja masih kurang, sehingga hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.
5. Prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah berdasarkan data di atas menunjukkan penurunan.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah etos kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah ?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah?
4. Apakah etos kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi karyawan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah?
2. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah?
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah?

4. Untuk mengetahui pengaruh antara etos kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Subdivre Lampung Tengah?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian
 - a) Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Metro
 - b) Dengan penelitian dapat mengetahui secara langsung pada obyek yang diteliti di dalam hubungan dengan pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah sehingga pengetahuannya dapat diterapkan dalam keadaan kongkrit(nyata).
2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan yang mungkin berguna bagi perkembangan perusahaan yang berkaitan dengan karyawan yang meliputi: etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi karyawan akan dapat diketahui prestasi karyawan secara maksimal.
3. Manfaat Bagi Akademisi

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih banyak dan bahan tambahan bacaan mengenai kolerasi antara etos kerja, disiplin kerja dan motivasi dengan prestasi kerja karyawan sebagai tambahan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN LITERATUR

Dalam bab ini akan menjabarkan mengenai deskripsi teori tentang manajemen Sumber Daya Manusia, Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

dan Prestasi Kerja Karyawan, hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjabarkan mengenai metodologi dari pelaksanaan penelitian yang terdiri atas objek dan lokasi penelitian, operasional, variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan alat analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN