

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila mempunyai tujuan dan perencanaan organisasi yang baik. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur atau komponen-komponen yang ada dalam organisasi menjadi sangat penting. Salah satu faktor paling dominan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang mengarah serta memperhatikan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dan dapat melaksanakan pekerjaan serta menghasilkan sesuatu yang dikehendaki sesuai dengan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik di dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

PT. Multi Jayamas Engineering mempunyai visi yaitu memiliki inovasi produk terbaik dan terpercaya di market dengan servis, kreatifitas, komitmen dan tanggung jawab yang konsisten, sehingga merupakan suatu tantangan bagi pimpinan dalam mengembangkan dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik

Karyawan merupakan salah satu komponen utama dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pelaksanaan sampai pada evaluasi kegiatan untuk itu dengan kondisi jumlah karyawan yang sangat terbatas diperlukan kreativitas yang tinggi dari setiap karyawan PT. Multi Jayamas Engineering untuk mencapai kinerja yang optimal. Secara umum, kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti, standar hasil kerja, target atau saran, atau kinerja yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama, Rivai & Basri (2017:138).

Kinerja karyawan di PT. Multi Jayamas Engineering dapat dilihat dari kerja karyawan yang belum maksimal, sehingga target kerja yang diselesaikan sering melampaui batas waktu yang disediakan atau tidak tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari target / omset penjualan 3 bulan terakhir selama tahun 2021, belum mencapai target yang ditentukan terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Omset PT. Multi Jayamas Engineering tahun 2021

Bulan	Omset Penjualan		Persentase
	Target	Realisasi	
Mei	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 646.181.812,-	65%
Juni	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 178.149.100,-	18%
Juli	Rp. 1.000.000.000,-	Rp. 179.537.008,-	18%

Sumber : Data PT. Multi Jayamas Engineering, 2021

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etos kerja. Menurut Rakhmatullah, Hadiati, & Setia (2018:566) menjelaskan, bahwa etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang yang terbentuk atas keinginan atau kemauan terhadap kegiatan kerja yang dikerjakan.

Etos kerja di PT. Multi Jayamas Engineering dapat dilihat dari kerja keras karyawan seperti bekerja pada jam istirahat yang ditentukan, namun beberapa karyawan tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol. Karyawan juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan yang tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Hasil penelitian Ryan (2017) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja adalah loyalitas kerja. Loyalitas adalah sikap/perasaan kesetiaan pada ke seorang atau grup yang dirasakan sebagai kewajiban dan rasa cinta, Drever (2006:12). Loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Loyalitas kerja di PT. Multi Jayamas Engineering dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari perilaku karyawan pada jam-jam

kerja suka melalaikan pekerjaan seharusnya harus sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan, kurangnya bimbingan yang dilakukan terhadap loyalitas/kesetiaan karyawan, kurangnya arahan yang diberikan atasan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tanggung jawab. Hasil penelitian Badi (2017) menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lahusa Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Etos Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Jayamas Engineering”

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Kurangnya ketekunan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Rendahnya disiplin dalam bekerja dan rendahnya rasa tanggung jawab.

1.3 Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

Untuk menghindari ketidaksesuain mengenai masalah yang dibahas serta terbatasnya pengetahuan yang dimiliki penulis, penelitian ini hanya membahas beberapa faktor dari kinerja karyawan yaitu etos kerja dan loyalitas kerja.

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Jayamas Engineering.

2. Apakah ada pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Jayamas Engineering.
3. Apakah ada pengaruh etos kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Jayamas Engineering.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai penulis dalam sebuah penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Jayamas Engineering.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Jayamas Engineering.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Multi Jayamas Engineering.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Untuk penulis, sebagai wahana melatih, menulis dan berfikir ilmiah terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang etos kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.
2. Untuk institusi, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi PT. Multi Jayamas Engineering tentang pengaruh etos kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi bagi penelitian selanjutnya.