

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peran sebagai pengendali dan penentu berjalannya suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, suatu perusahaan membutuhkan SDM yang potensial baik pemimpin maupun karyawannya. Tanpa adanya sumber daya manusia, tidak mungkin suatu perusahaan dapat berjalan menuju pada apa yang diharapkan. Ada cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi SDM dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi yaitu dengan pengukuran kinerja. Menurut Samsudin (Rahadi, 2010:1) tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai seseorang, unit atau divisi dengan memanfaatkan kemampuan berdasarkan batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan disebut dengan kinerja.

Perusahaan seringkali menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena kinerja karyawan tidak setiap waktu berada dikondisi yang baik dan kinerja dari masing-masing karyawan juga berbeda. Seorang karyawan yang melihat pekerjaannya sebagai sebuah keterpaksaan dan beban maka kinerja yang dihasilkan akan rendah. Sebaliknya, apabila karyawan melihat pekerjaan sebagai sebuah tantangan, kebutuhan atau prestasi maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Apabila hal tersebut tidak segera diatasi akan memberikan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan oleh perusahaan salah satu faktor yang dapat

ditempuh untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan yaitu menumbuhkan komitmen pada karyawan.

Komitmen merupakan bukti nyata dimana seorang karyawan mendahulukan kepentingan organisasinya daripada kepentingan individu. Selain itu, komitmen juga tercermin pada sikap tanggung jawab yang besar dan bersedia memberikan segala kemampuan yang dimiliki terhadap perusahaan. Menurut Priansa (2016:234) komitmen ditunjukkan dengan sikap loyal karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari adanya keterlibatan karyawan yang tinggi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, dapat dilihat dari kesediaan juga kemauan karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keberadaannya dalam organisasi.

Selain dengan menumbuhkan komitmen, setiap organisasi yang memiliki keinginan untuk maju akan melibatkan karyawannya memiliki etos kerja. Hal ini penting untuk diperhatikan agar karyawan bekerja dengan profesional. Etos kerja yang baik datang dari dorongan diri sendiri maupun dari lingkungan perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya.

Etos kerja merupakan sikap semangat kerja seseorang yang bekerja berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad serta perilaku konkret di dunia kerja. Di dalam suatu organisasi, pemimpin mengharapkan karyawannya memiliki etos kerja yang baik karena sangat dibutuhkan karyawan yang pekerja keras dan berkomitmen tinggi pada organisasi.

Dalam rangka meningkatkan kinerja, dipengaruhi juga oleh faktor disiplin. Menurut Rivai *et. al.* (2009:59) disiplin dijadikan sebagai alat komunikasi pimpinan dengan anggotanya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku juga sebagai upaya untuk menumbuhkan kesadaran dan kesediaan mereka dalam mentaati peraturan maupun norma sosial yang berlaku di dalam perusahaan.

Disiplin menjadi hal yang penting untuk pertumbuhan dan kemajuan perusahaan serta adanya disiplin juga untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mendisiplinkan diri saat bekerja. Selain itu, disiplin digunakan untuk mendidik agar karyawan mematuhi prosedur, peraturan maupun kebijakan yang sudah ditetapkan. Tanpa adanya disiplin, organisasi akan sulit dalam mencapai tujuan. Disiplin yang baik menunjukkan seorang karyawan bertanggungjawab atas tugasnya. Hal ini akan membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan maupun karyawan.

PT Sinar Sosro adalah perusahaan industri yang bergerak dibidang minuman ringan, minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama di Indonesia dan didunia. Produk yang dihasilkan PT Sinar Sosro diantaranya Teh Botol, Joy Green Tea dan Fruit Tea. Sebagai perusahaan terbesar di Indonesia, PT Sinar Sosro mempunyai keinginan untuk mempertahankan keberadaannya dan memperluas kegiatannya agar semakin tangguh dan unggul dalam bersaing.

PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan dibawah naungan PT Sinar Sosro. PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya bertugas untuk melakukan pendistribusian produk Teh Botol Sosro di wilayah Tasikmalaya, baik

kepada outlet listed maupun outlet non-listed. Karyawan yang bekerja pada PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya berjumlah 29 orang. Dengan jumlah tersebut, diharapkan kualitas karyawannya optimal agar mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan dan mendukung untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun cara untuk mempertahankan kualitas karyawan yaitu karyawan memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja karyawan penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan dari karyawan tersebut. Oleh karena itu, karyawan diharapkan memiliki kualitas kerja yang baik dan potensi yang tinggi terutama pada karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya. Ada beberapa hal yang membuat kinerja di perusahaan ini belum maksimal diantaranya kurangnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya kesadaran akan kedisiplinan dalam bekerja. Hal tersebut akan berdampak pada kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Perusahaan akan menempuh berbagai cara guna meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam pelaksanaannya perlu didukung dengan upaya meningkatkan komitmen, menumbuhkan etos kerja yang baik pada karyawan serta penerapan disiplin pada karyawannya.

Komitmen merupakan bagian penting yang berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen yang tinggi/kuat biasanya pada karyawan lama karena mereka telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, sebagian besar karyawan di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya sudah bekerja

lebih dari 15 tahun dan sebanyak 14 orang baru bekerja kurang lebih selama satu tahun sampai 14 tahun kerja. Hal ini dapat dikatakan jika sebagian karyawannya belum memberikan kontribusi yang berarti terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lama. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan memberikan perhatian penuh serta membuat karyawannya percaya terhadap perusahaan agar diperoleh *feedback* dari karyawannya berupa komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Etos kerja menentukan kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya. Dengan etos kerja yang tinggi, akan membuat seorang karyawan mengupayakan seluruh kemampuannya agar hasil yang dicapainya lebih baik dari sebelumnya. Mengenai etos kerja di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya, karyawannya belum mampu untuk memandang waktu sebagai hal yang bermakna ditandai dengan masih adanya karyawan non manager datang melebihi waktu jam masuk yang sudah ditentukan. Selain itu, kondisi saat ini dimana sasaran penjualan perusahaan yang mengalami penurunan berdampak pada sikap bekerja keras yang dimiliki karyawan saat menghadapi tantangan yang ada. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan memperhatikan dan mampu untuk terus menumbuhkan etos kerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai keberhasilannya.

PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya dalam hal kedisiplinan telah diatur dalam peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Untuk melihat tingkat kehadiran karyawannya, perusahaan menggunakan sistem *fingerprint* di mana data kehadiran ini dapat langsung dilihat dan dipantau oleh perusahaan pusat. Namun, berdasarkan

data yang diperoleh peneliti, masih terdapat karyawan yang belum mematuhi peraturan jam masuk kerja. Padahal metode absensi yang digunakan PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya sudah menggunakan sistem yang modern, dimana seharusnya karyawan non manager tidak datang lebih dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin di perusahaan ini belum maksimal.

PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya menyadari pentingnya peran SDM dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi berjalannya kegiatan perusahaan. Tetapi sampai saat ini belum dapat diketahui pasti apakah komitmen, etos kerja dan disiplin ini dapat mempertahankan kinerja karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu kiranya diteliti sejauh mana pengaruh komitmen, etos kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya. Untuk itu peneliti mendorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN, ETOS KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manager PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu Pengaruh Komitmen, Etos Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya.

2. Bagaimana etos kerja karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya.
3. Bagaimana disiplin karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh komitmen, etos kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komitmen karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya.
2. Etos kerja karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya.
3. Disiplin karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya.
4. Pengaruh komitmen, etos kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan non manager di PT Sinar Sosro KP Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, memperkuat teori-teori pengaruh komitmen, etos kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan non manager PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya, sehingga dapat

dijadikan prediksi dan penjelasan yang berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan sangat bermanfaat bagi organisasi untuk mengatasi persoalan kinerja karyawan baik untuk organisasi objek penelitian maupun organisasi-organisasi lainnya, serta sebagai umpan balik (feedback) tentang pentingnya komitmen, etos kerja dan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi masukan bagi PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya dengan alamat Jl. Ir. H. Juanda No. Km 3, Bantarsari, Kecamatan Bungursari, Tasikmalaya, Jawa Barat 46151.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan dari November 2020 sampai dengan Maret 2021. Untuk lebih jelasnya kegiatan penelitian terlampir.