

## BAB 1 PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan bersaing perusahaan, di era globalisasi semakin banyak dan berat. Tingkat persaingan yang terjadi di era globalisasi sangat ketat, salah satunya dalam bidang ekonomi. Persaingan yang terjadi dilakukan agar sebuah perusahaan dapat bertahan dengan sukses, perusahaan harus mampu menghadapi tantangan yang muncul. Dalam hal persaingan perusahaan, sumber daya manusia merupakan komponen penting untuk dipertimbangkan secara menyeluruh.<sup>1</sup> Sumber daya manusia dapat menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan jika memiliki kompetensi yang sesuai. Sehingga memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi keberhasilan perusahaan

Keberadaan sumber daya manusia suatu organisasi merupakan faktor utama yang menentukan sejauh mana kemajuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah mesin utama yang menggerakkan operasi organisasi sehari-hari.<sup>2</sup> Sehingga pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi menjadi prioritas utama bagi pencapaian keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam seberapa baik suatu organisasi memenuhi tujuannya. Seberapa berhasil sebuah perusahaan memenuhi tujuannya tergantung pada seberapa baik pekerjaannya melakukan pekerjaan mereka. Jika suatu organisasi memenuhi tujuannya, maka dapat dikatakan efektif. Seiring dengan perkembangan zaman, semua perusahaan, terutama organisasi pemerintah yang memanfaatkan sumber daya manusia, dituntut untuk dapat bersaing secara efektif. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi maupun perusahaan memiliki peran yang signifikan. Personil berkinerja tinggi memainkan peran penting dalam menjalankan operasi perusahaan dan mencapai tujuan yang ditetapkan, menjadikannya aset sebagai

---

<sup>1</sup> Ryani Dhyana Parashakti dan Muhammad Ekhsan, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Samsung Electronics Indonesia*, Jurnal Riset Bisnis, Ekonomi, dan Pendidikan, Vol 2, 2020, 653.

<sup>2</sup> Anggreany Hustia, et al., *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Truba Jaga Cita*, Jurnal Bisnis dan Manajemen Internasional Bina Bangsa (BBIJBM), Vol. 1 No. 1, 2021, 29.

sumber daya manusia yang dapat membantu kesuksesan perusahaan. Mengembangkan sumber daya manusia (SDM) dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan, agar dalam bekerja bisa maksimal.

Pentingnya memperhatikan SDM tidak lepas dari tingkat kemajuan sebuah perusahaan karena sumber daya manusia aspek utama penggerak kegiatan dalam suatu perusahaan. Keterampilan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan faktor terpenting dalam menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Manusia adalah salah satu komponen terpenting dalam merevitalisasi setiap perusahaan. Hal ini harus didukung oleh kinerja yang kuat, karena perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya jika tidak memiliki kinerja yang tinggi.

Karyawan akan sangat membutuhkan pedoman tentang aturan dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja harus ditegakkan bagi pekerja karena tujuan yang telah ditetapkan organisasi sendiri tidak mungkin tercapai jika tidak ada disiplin kerja. Karyawan harus menyadari bahwa disiplin kerja yang efektif akan menghasilkan keuntungan baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri.<sup>3</sup>

Disiplin adalah sejauh mana seseorang mematuhi dan mengikuti aturan serta bersedia menerima hukuman atau sanksi jika aturan tersebut dilanggar.<sup>4</sup> Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif, efisien dan tepat waktu. Ketaatan dalam mengikuti norma-norma yang ditetapkan atau diantisipasi oleh organisasi agar staf dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tertib dan lancar dan tidak melakukan perilaku menyimpang. Seseorang yang memiliki disiplin biasanya berperilaku sesuai dengan norma dan kewajiban yang dibebankan padanya. Oleh karena itu, disiplin merupakan upaya penting yang menuntut seseorang untuk sadar akan tanggung jawab mereka agar berhasil melaksanakannya.

Sedangkan sudut pandang manajer bahwa kinerja menjadi faktor penting dalam perusahaan, tetapi masalah mengenai kinerja masih terdapat dalam perusahaan yang merupakan ruang

---

<sup>3</sup> Ryani Dhyana Parashakti dan Muhammad Ekhsan, *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samsung Electronics Indonesia*, 653

<sup>4</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 75.

lingkup kerja manajer atau HRD.<sup>5</sup> Disiplin kerja dapat ditentukan tidak hanya oleh kehadiran, tetapi juga oleh sikap karyawan terhadap pekerjaan yang diembanya. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi tidak akan menunda-nunda pekerjaannya, dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikannya tepat waktu, meskipun tidak ada pengawasan dari atasan secara langsung.

Sementara itu etos kerja juga perlu diaplikasikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pekerja bertanggung jawab untuk menjaga etos kerja yang positif karena setiap perusahaan mengharapkan dedikasi dan usaha yang tinggi dari setiap karyawan. Apabila dalam perusahaan karyawan tidak memiliki etos kerja yang kuat, organisasi akan kesulitan untuk berkembang dan memasuki pangsa pasar di industri tersebut. Etos kerja yang dimiliki oleh suatu kelompok atau individu akan menjadi sumber inspirasi bagi perusahaan.

Etos kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku baik yang dibangun di atas nilai-nilai fundamental dan dikaitkan dengan tanggung jawab mutlak terhadap pandangan dunia kerja yang vital. Apabila seseorang berpegang pada pandangan dunia kerja, fokus pada perhatian, dan memperhatikan akan menilai tindakan serta sikap yang tidak ambigu.<sup>6</sup>

Dalam tindakan bisnis yang berhubungan dengan produktif. Sikap etos kerja yang baik diharapkan dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang produktif terutama dimasa sekarang ini keadaan sosial yang cepat berubah yang mengakibatkan materiil sebagai bagian dari kemajuan sehingga dapat merusak nilai-nilai agama dan landasan moral yang ketat. Sehingga Dengan penyebaran dan perkembangan sikap individualis yang semakin luas yang ditandai dengan sikap egois, sehingga pekerja hanya merujuk pada hasilnya saja.<sup>7</sup> Sedangkan dalam Islam juga membahas mengenai kinerja.

Islam membahas kinerja merupakan dorongan individu bekerja sebagai salah satu bentuk ibadah, sehingga pekerja cenderung hanya menuruti hasrat ibadah. Namun, dalam sudut

---

<sup>5</sup> Irfan Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 79.

<sup>6</sup> Suryadi dan Karyono, *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia*, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 5, No. 1, 2022, 90.

<sup>7</sup> Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, (Malang : UIN Malang Press 2007), 58

pandangan normatif bahwa dalam bekerja harus ada landasan dalam membuat etos kerja, serta melihat semua jenis pekerjaan yang bermanfaat sebagai hal yang penting. Sedangkan di era globalisasi ini, pekerja masih jarang sekali menerapkan etos kerja dalam sudut pandang Islami.<sup>8</sup> Hal ini menunjukkan bahwa pekerja sekarang hanya bekerja sebagai bentuk mencari kekayaan dan mencukupi kebutuhan yang berlebihan.

Sedangkan pekerjaan yang di dasari dengan hasil saja dengan dasar harapan semata, tentu ini menjadi permasalahan sendiri yang harus di analisis dan diberikan jalan baik oleh manajer. Maka daro itu, perlunya ada upaya untuh memperbaiki kinerja karyawan, selain disiplin dan etos kerja, motivasi juga perlu di perhatikan. Motivasi merupakan tindakan untuk mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dorongan merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.<sup>9</sup>

Dalam mewujudkan ketetapan yang telah direncanakan, seorang karyawan harus mempunyai tingkat motivasi yang tinggi. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, motivasi adalah strategi lain yang dapat diaplikasikan. Apabila setiap pekerja di perusahaan atau organisasi tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka bisnis atau organisasi tersebut tidak akan dapat maju dan berkembang.<sup>10</sup> Dalam hal mencapai tingkat produktivitas yang ditargetkan, kinerja adalah faktor terpenting yang harus dipertimbangkan baik oleh individu maupun organisasi. Kinerja seorang karyawan dapat diukur baik dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dia hasilkan dalam rangka memenuhi peran dan kewajiban yang telah diberikan kepada mereka.<sup>11</sup>

Tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja, dengan demikian peningkatan

---

<sup>8</sup> Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Dalam Perspektif Islam*, 57-58

<sup>9</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 110.

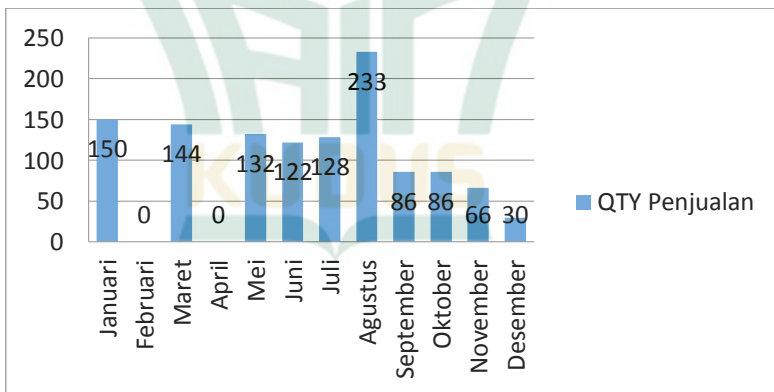
<sup>10</sup> Sandhi Fialy Harahap, et al., *Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap Kkinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan*, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 5, No. 1, 2022, 375.

<sup>11</sup> Anggreany Hustia, et al., *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Truba Jaga Cita*, 29.

kinerja karyawan merupakan persoalan yang krusial. Sedangkan kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Evaluasi karyawan harus dilakukan secara berkala untuk mengukur kinerja mereka. Proses *review* kinerja berhasil dilakukan untuk memandu perilaku karyawan dalam rangka meningkatkan produksi layanan berkualitas tinggi. Selain itu, tinjauan kinerja dilakukan untuk menginspirasi personel dalam memenuhi tanggung jawab mereka dan pencapaian tujuan organisasi mereka.<sup>12</sup> Masalah mengenai kinerja karyawan menimpa salah satu perusahaan di Jepara.

PT. Keyaki Indah Anugrah adalah perusahaan *Interior and Furniture* yang memproduksi perlengkapan rumah. Didirikan pada tahun 2017. Perusahaan ini tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Efek yang di timbulkan apabila terdapat pengembang SDM adalah meningkatnya produktivitas perusahaan. Salah satu bentuk produktivitas perusahaan adalah tingkat penjualan, karena penjualan adalah ujung tombak dari perusahaan. Adapun penjualan di PT. Keyaki Indah Anugrah adalah :

**Tabel 1.1**  
**Grafik Penjualan PT. Keyaki Indah Anugrah 2021**



Sumber : *Dokumentasi PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara, 2021.*

<sup>12</sup> Muhammad Deni, *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indofarma Global Medika Cabang Palembang*, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol.4, No.2, 2021, 57-58



Berdasarkan grafik diatas, dapat dijelaskan bahwa jumlah penjualan yang dilakukan pada PT. Keyaki Indah Anugrah pada tahun 2021 terdapat dinamika yang cenderung menurun dibulan agustus – desember 2021, hal ini diakibatkan karena kinerja karyawan yang kurang baik. Dari pengamatan peneliti antara lain masih banyak karyawan yang melanggar disiplin seperti keterlambatan masuk kerja dan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, serta masih rendahnya motivasi pimpinan terhadap capaian hasil kerja karyawan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anggreany Hustia, dkk menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sandhi Fialy Harahap, dkk menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni dalam penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Irsan Yesdianto, dkk menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Departemen *Asset & Office Managemen*. Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ipah Hernipah dan Dani Ahmad Hamani menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Discipline, Work Ethic dan Motivation* Terhadap *Employee Performance* (Studi Kasus PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara)”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah *Discipline* secara parsial berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara?
2. Apakah *Work Ethic* secara parsial berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara?
3. Apakah *Motivation* secara parsial berpengaruh terhadap *Employee Performance* pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Discipline* secara parsial terhadap *Employee Performance* pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Ethic* secara parsial terhadap *Employee Performance* pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Motivation* secara parsial terhadap *Employee Performance* pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara.

### D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kemanfaatan, baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat tersebut yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat membantu meningkatkan referensi dan wawasan tentang sumber daya manusia.
  - b. Dapat dimanfaatkan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis
  - a. Peneliti berharap penelitian ini membantu pihak PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara dapat mengetahui tentang gambaran kinerja karyawan dalam memperhatikan kedisiplinan, etos kerja dan motivasi yang ditentukan.
  - b. Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan oleh pihak PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara sebagai bahan dalam mempertimbangkan dan memilih sumber daya manusia.

### E. Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian bertujuan agar penelitian ini berjalan secara baik dan runtut. Sedangkan sistematika penelitian ini antara lain :

1. Bagian Awal
 

Bagian ini terdiri dari halaman cover, lembar pengesahan, lembar pengesahan, lembar pernyataan, *abstrak*, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian isi ini terdiri dari lima bab, dimana masing-masing bab dibagi lagi menjadi sub bab.

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi pengertian *Discipline*, *Work Ethic*, dan *Motivation* serta pengertian *employee performance*, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta dugaan sementara dari penelitian ini.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi jenis penelitian dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasi, sumber data, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan metode pengolahan data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi penelitian serta analisis dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir pada penelitian skripsi ini berisi tentang daftar pustaka yaitu daftar referensi yang digunakan dalam penelitian ini dan lampiran-lampiran.