

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pelaku, dan penentu dimana mereka memilih peran aktif untuk menjalankan setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan suatu hal untuk bisa mereka capai dalam tiap aktivitas yang dilakukan. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, suatu perusahaan harus pandai memilih strategi yang mereka adopsi. Secara khusus, pencapaian keberhasilan suatu perusahaan tentunya tidak bisa dipisahkan dari kinerja karyawannya. Selain itu, sumber daya manusia ini adalah kekuatan pendorong utama. Kekuatannya untuk mengarahkan kegiatan perusahaan pada tingkat manajemen tertentu. Bahkan dengan perusahaan yang sangat canggih, tujuan ini tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan.

Oleh karena itu, bisnis yang berjalan tidak bisa hanya mengandalkan teknologi dalam prosesnya, akan tetapi mereka pun harus memperhatikan sumber daya manusianya yang menjadi penggerak utama bisnis tersebut. Sebuah perusahaan pasti lebih memerlukan sumber daya manusia dengan kualitas yang bagus dan bisa berpotensi baik itu dari level eksekutif sampai dengan karyawannya untuk menjalankan semua tugas perusahaan dengan sebaik mungkin sebagai langkah yang disusun dalam usaha pencapaian tujuan yang ingin diraih perusahaan itu. Menurut beberapa ahli, manajemen berarti ilmu tentang proses bisnis yang merencanakan, mengatur, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan yang menggunakan orang dan objek dalam organisasi guna tercapainya¹

tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dikatakan sebagai ilmu karena manajemen ini dapat dipelajari dan dapat kita ajarkan kepada orang lain. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan teknik mengatasi masalah-masalah yang muncul dalam konteks karyawan untuk menjaga efisiensi karyawan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diberikan.

Suatu organisasi memiliki tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi biasanya atas tujuan pokok yaitu tujuan terakhir yang ingin dicapai organisasi, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman karyawan tentang tujuan organisasi. Maksud tujuan organisasi atau perusahaan ialah suatu target yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan untuk kurun waktu tertentu.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai kinerja terbaiknya di pengaruhi oleh etos kerja yang tinggi dan pengembangan karir yang dimiliki setiap karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu dalam etos kerja sangat berdampak peningkatan prestasi karyawan pada perusahaan tersebut. Persaingan saat ini tidak hanya tentang keahlian atau kemampuan untuk bekerja, tetapi juga dalam hal tanggung jawab, kejujuran dan kerja kerja. Suatu sikap, kebiasaan, ciri-ciri dalam bekerja dikenal dengan etos kerja. Penerapan etos kerja melalui etika kerja, yang dapat di nilai baik atau buruknya sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan (Ritonga 2019). Etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang yang terbentuk atas keinginan atau kemauan terhadap kegiatan kerja yang dikerjakan (Rakhmatullah, Hadiati, & Setia 2018). Suatu etos kerja yang baik atau

buruk dapat berakibat pada kinerja karyawan diorganisasi secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada Kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Etos kerja dapat berbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal.

PT. Semen Baturaja Palembang adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang produksi semen yang dinaungi oleh pemerintah. PT. Semen Baturaja menghasilkan dua macam produk, antara lain terak (*clinker*) dan semen.

PT. Semen Baturaja Palembang memiliki tiga cabang, yaitu Baturaja, Palembang, dan Panjang, Lampung. PT. Semen Baturaja Palembang juga memiliki karyawan 153 karyawan. PT. Semen Baturaja Palembang beralamat di Jln. Abikusno Cokrosuyoso Kertapati Palembang.

Menurut beberapa ahli, etos kerja dapat diartikan sebagai etika dalam bekerja, semangat kerja, moral dan masih banyak lagi. Permasalahan etos kerja karyawan pada PT. Semen Baturaja Palembang dari hasil pengamatan penulis yang dilakukan saat berada di perusahaan tersebut sangat banyak sekali karyawan yang terlihat tidak memiliki semangat kerja ketika atasan tidak ada yang mengawasi karyawan dalam bekerja, namun sebaliknya karyawan terlihat semangat bekerja saat atasan mengawasi, hal ini tentunya berdampak untuk hasil produksi yang tidak sesuai dengan target etos kerja yang kurang sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Selain itu etos kerja karyawan yang dilihat dari kerja keras seperti bekerja lembur, namun beberapa tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerjanya. Dari wawancara bersama koordinator lapangan ada beberapa diantara karyawan tersebut tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh. Rendahnya etos kerja karyawan disebabkan prinsip bahwa bekerja hanya mendapatkan uang, tidak ada kontribusi dari diri karyawan untuk kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja.

Berikut data hasil etos kerja karyawan PT. Semen Baturaja Palembang pertahunnya.

Tabel 1 .1

Laporan Tahunan Target PT. Semen Baturaja Palembang Tahun 2018-2022

No	Tahun	Produksi Semen (Ton)	Realisasi Target Produksi Semen (Ton)
1	2018	1.897.646 ton	1.780.928 ton
2	2019	2.293.405 ton	2.254.751 ton
3	2020	2.380.766 ton	2.127.307 ton
4	2021	1.925.098 ton	1.915.848 ton
5	2022	2.154.562 ton	1.960.951 ton

Sumber : PT. Semen Baturaja Palembang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat terlihat cukup jauh di antara target dan realisasi produksi semen terutama ditahun ketiga yaitu tahun 2020, hal ini tersebut terjadi di indikasikan karna etos kerja yang kurang optimal.

Hal ini dapat menjadi permasalahan di dalam perusahaan karna tanggung jawab karyawan sangat penting di dalam produksi semen bagi perusahaan tantangan yang sedang dialami adalah beberapa target perusahaan belum tercapai.

Tujuan perusahaan belum sesuai dengan target perusahaan karena karyawan belum melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan. Hal ini terlihat dari hasil kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabilnya dari tahun ke tahun. Perusahaan ini tidak dapat dikatakan memenuhi standar dalam bekerja karena karyawa tidak bisa mencapai standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

Oleh karena itu, perusahaan berupaya untuk bekerja sama dengan seluruh karyawan dan memberikan dukungan agar dapat mengatasi masalah ini dan

kembali fokus pada tujuannya. Dengan kerja sama dan dukungan yang baik, diharapkan etos kerja perusahaan dapat meningkat dan target dapat tercapai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Pendapat Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas karyawan atau pegawai yang membantu merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Beberapa ahli mendefinisikan karir sebagai tahap-tahap perkembangan pengalaman kerja seseorang selama masa kerjanya. Menurut Dessler (2006), karir seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi tersebut terhadap karyawan dalam hal-hal : (1) sejauh mana rekrutmen dibatasi hanya pada jabatan tingkat bawah; (2) sejauh mana terbuka kesempatan promosi ke jabatan yang lebih tinggi berasal dari dalam; (3) sejauh mana terbuka kesempatan pelatihan dan pengembangan pada setiap lini; (4) sejauh mana komitmen perusahaan terhadap jaminan kelangsungan kerja karyawan. Salah satu strategis yang harus di implementasikan oleh pihak manajemen perusahaan adalah memberikan pengembangan karir bagi seluruh karyawan selama bekerja di perusahaan. Untuk sebagian besar karyawan, kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Pendapat Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas karyawan atau pegawai yang membantu merencanakan karir masa depan mereka di

perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal.

Karyawan mengharapkan sesuatu yang memberikan keuntungan terhadap dirinya namun juga membutuhkan kepastian akan langsung karir mereka di perusahaan. Maka jalan keluar untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan yaitu dengan promosi jabatan tetapi disertai pula dengan pengembangan karir. Menurut Handoko (2010) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Sutrisno (2012) menyebutkan bahwa pengembangan karir merupakan kebutuhan karyawan, yang termasuk dalam aktualisasi diri yang dapat membantu meningkatkan etos kerja. Sedangkan menurut Sutanto (2003) dalam penelitiannya juga menyatakan, adanya kesempatan untuk mengembangkan karir didalam suatu organisasi memberikan hal positif bagi para karyawannya untuk berprestasi lebih baik lagi, dengan harapan mereka di promosikan.

Maka dari itu pengembangan karir karyawan dalam suatu organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan karir karyawan. Karyawan adalah hal yang penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja organisasi dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Karena setiap individu yang berada didalam organisasi diharapkan dapat tercapai dengan baik dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan.

Berikut data hasil pengembangan karir karyawan PT. Semen Baturaja Palembang pertahunnya.

Tabel 1. 2

**Laporan Pengembangan Karir Karyawan PT. Semen Baturaja Palembang
Tahun 2019-2022**

No	Tahun	Jumlah (persen)
1	2019	40 %
2	2020	30 %
3	2021	25 %
4	2022	30 %

Sumber : PT. Semen Baturaja Palembang

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui tingkat pengembangan karir karyawan PT. Semen Baturaja Palembang tertinggi di tahun di 2019 yaitu 40 % dan tingkat terendah di tahun 2021. Hal ini menunjukkan pengembangan karir karyawan masih belum stabil, dan juga satu permasalahan penting dalam pengembangan karir bagi karyawan PT. Semen Baturaja Palembang adalah kurangnya sosialisasi informasi tentang peluang promosi. Ini menjadi masalah karena karyawan tidak mempersiapkan diri untuk memperoleh kesempatan promosi.

Untuk dapat mencapai karir yang diinginkan, salah satu faktor yang perlu sumber daya manusia perhatikan adalah kinerja mereka, karena dapat mencapai karir mereka dibutuhkan kinerja yang baik. Menurut Mubarok (2019) kinerja adalah hasil dari perilaku seseorang dan selanjutnya pengaruh pada efektivitas organisasi dan menunjukkan kemahirannya dalam penyelesaian tugasnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek yang berbeda dari manajemen kinerja adalah secara

eksplisit mengukur pelatihan karyawan, penetapan standar, penilaian, dan feedback relatif mengenai bagaimana kinerja seharusnya dan memberikan kontrobusi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pencapaian kinerja PT. Semen Baturaja Palembang menghadapi beberapa kendala, diantaranya adalah sebagian karyawan masih melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan belum sesuai dengan harapan, yaitu masih adanya produk hasil kerja karyawan yang belum memenuhi standar perusahaan.

Manajemen PT. Semen Baturaja Palembang setiap bulannya melakukan penilaian kinerja karyawan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1. 3

Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja Palembang Tahun 2023

No	Aspek Penilaian	Bulan			
		Januari	Februari	Maret	April
1	Kuantitas kerja	76,00	75,00	77,00	78,00
2	Kualitas kerja	75,00	76,00	74,00	77,00
3	Pelaksanaan kerja	74,00	76,00	75,00	75,00
4	Disiplin kerja	83,00	83,00	82,00	84,00
Rata-rata		77,00	77,50	77,00	78,50

Sumber : PT. Semen Baturaja Palembang 2023

Berdasarkan data tabel 1.3 di atas , menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang diukur pada aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas dan

displin diri pada bulan Januari memperoleh rata-rata 77,00 dengan kategori cukup, pada bulan Februari memperoleh rata-rata 77,50 dengan kategori cukup, bulan Maret memperoleh rata-rata 77,00 dengan kategori cukup dan bulan April memperoleh rata-rata 78,50 dengan kategori cukup. Perolehan kinerja karyawan selama 4 bulan terakhir hanya pada kategori belum cukup sesuai dengan harapan perusahaan yaitu mencapai nilai minimal 80-85 dengan kategori cukup baik.

Berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang ?
3. Apakah etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Di dalam setiap penelitian yang dilakukan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Semen Baturaja Tbk Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan pengetahuan dalam menulis karya tulis ilmiah dan wawasan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan kepada perusahaan terutama PT. Semen Baturaja Tbk Palembang dalam membuat suatu kebijakan untuk masa yang akan datang, agar mencapai tujuan dari kebijakan tersebut secara optimal, khususnya dalam menganalisis motivasi karyawan PT. Semen Baturaja Palembang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi wawasan yang baru dan tambahan rujukan bagi masyarakat sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Ruang Lingkup

Untuk membatasi ruang lingkup pembahasan dalam penulisan pelaporan ini maka penulis hanya akan membahas tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja Palembang”.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dan memberi gambaran mengenai SKRIPSI, maka akan diuraikan secara singkat penulisan ini yang akan disajikan dalam bab yang terdiri :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini merupakan pendahuluan yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai teori yang mendukung mengenai pengambilan data yang berkaitan dengan judul yang di ambil untuk mengelola data yang akan di bahas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis, serta definisi operasional dan pengukuran variabel.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas dan menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai acuan dan perbandingan dalam membuat hasil karya ilmiah.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan hasil akhir dalam penulisan dimana penulis akan memberikan suatu kesimpulan dari evaluasi pada bab sebelumnya, kemudian memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan baik bagi PT yang berkaitan maupun bagi dunia penelitian

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**