

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia tidak pernah dipisahkan dari kehidupan organisasi dalam kehidupan sehari-harinya, karena manusia adalah makhluk sosial yang cenderung selalu hidup dalam masyarakat. Baik dalam kehidupan rumah tangga, organisasi, bahkan pada saat memasuki dunia kerja. Proses kegiatan suatu perusahaan akan mengalami hambatan-hambatan dalam mencapai suatu tujuan. Salah satunya adalah upaya peningkatan sumber daya manusia di perusahaan. Banyak yang mengalami kemunduran dan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan hanya karena masalah peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan aset penting dalam suatu perusahaan untuk mendukung berjalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan berkembang dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan kompeten.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi kunci penentu perkembangan perusahaan. Pada dasarnya sumber daya

manusia digunakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.¹ Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai kegiatan manajemen organisasi.² Dalam menciptakan manajemen yang efektif, sebaiknya pihak perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta memiliki upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga etos kerja karyawan dapat meningkat. Etos kerja mempunyai nilai-nilai semangat kerja, kejujuran, kecerdasan, loyalitas, dan aktualisasi diri. Menurut Kinicki & Williams yang dikutip oleh Rismayanti & Mohammad Ramadona, dalam bukunya mengatakan bahwa etos kerja memberikan pengaruh kepada seorang individu dalam perilakunya terhadap pekerjaan. sumber daya manusia yang memiliki etos kerja positif akan memiliki sebuah pandangan hidup

¹ Happy Y. Mogot, dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*, Vol. 7 No. 1, 881 – 890, ISSN 2303-1174, (Januari, 2019), h. 882.

² Ali Sahputra, “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina”, *Jurnal Manajemen Akuntansi*, Vol. 2, No. 1, 116-131, E-ISSN 2774-4221, (Januari, 2022), h. 116.

yang positif, ia merupakan pribadi yang efisien, loyal, dan kreatif saat merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai.³

Etos kerja adalah perilaku dasar yang sangat utama terkait pandangan salah atau benar dan perilaku positif mencakup motivasi yang dapat mendorong karakter untuk mendapatkan hasil yang maksimal.⁴ Etos merupakan aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.⁵ Menurut Noe dan kawan-kawannya yang dikutip oleh Rismayanti & Mohammad Ramadona, etos adalah suatu sikap moral yang mendasar dari seseorang yang memiliki pengaruh terhadap sikapnya terhadap apa yang sedang dilakukannya, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaannya.⁶ Dalam diri setiap individu, sesungguhnya memiliki etos yang melekat, kualitas etoslah yang membedakannya. Apabila etos kerja yang dimiliki negatif, ada kemungkinan kinerjanya tidak akan maksimal, sebab ketidakpedulian

³ Rismayanti dan Mohammad Ramadona, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. PILAR Adhi Pratama", *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*, Vol. 6, No. 1, (September, 2019), h. 16.

⁴ Cihwanul Kirom, "Etos Kerja Dalam Islam", *Journal Of Sharia Economic Law*, Vol. 1, No. 1, P-ISSN:2655-9021, E-ISSN:2655-9579, (Maret, 2018), h. 59.

⁵ Ali Sahputra, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina", h. 118.

⁶ Rismayanti dan Mohammad Ramadona, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. PILAR Adhi Pratama", h. 16.

mengenai proses perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki etos kerja yang positif, dengan sendirinya menyadari betapa pentingnya memberikan kinerja dan perilaku yang maksimal demi perusahaan.

Etos kerja dikembangkan melalui proses penyampaian dan pemindahan nilai moral perusahaan yang paling mendasar. Nilai moral ini terangkum sepenuhnya dalam visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya, dimana dalam proses ini kepemimpinan dan disiplin memegang peranan penting dalam perusahaan. Karena pemimpin adalah seseorang yang berhubungan langsung dengan para karyawan, sebab karyawan melihat secara langsung pemimpinnya tersebut sebagai perwakilan karyawan, dalam proses keseluruhan perusahaan menilai dan memperlakukan para karyawannya, jika pemimpin mampu melakukan proses ini dengan baik maka karyawan akan semakin percaya dan mudah dipengaruhi.⁷ Adapun disiplin dalam bekerja merupakan kebutuhan mutlak dalam setiap perusahaan, karena jika bukan disiplin, maka perusahaan akan sulit untuk mewujudkan sasarannya. Disiplin kerja berpengaruh

⁷ Rismayanti dan Mohammad Ramadona, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. PILAR Adhi Pratama", h. 16.

terhadap etos kerja karyawan, yang akan menciptakan kinerja yang baik dan meningkat.⁸

Kepemimpinan adalah proses yang dilakukan oleh manajer perusahaan untuk memimpin (*leader*), mempengaruhi (*influencing*), mengarahkan (*directing*) bawahan seseorang dalam kegiatan itu terkait tugas (*task-related activities*), supaya bawahannya tersebut ingin mengerahkan seluruh kemampuannya, baik secara individu maupun kelompok, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.⁹

Pemimpin adalah individu yang mempunyai kemampuan dan memanfaatkan kemampuannya dengan sikap dan perilaku yang dapat mengarahkan serta memotivasi setiap individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kesatuan pemahaman dan kerjasama.¹⁰

Seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan mengandung makna pengertian sebagai perwujudan dari perilaku seorang pemimpin, perwujudan ini biasanya membentuk pola tertentu atau bentuk sebaliknya. Gaya kepemimpinan yang tidak

⁸ Ni Putu Novi Sri Astiti, dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga", *Jrnal Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian*, Vol. 3, No. 1, 1-9, ISSN 2580-0566, E-ISSN 2621-9778, (Mei, 2019), h. 2.

⁹ Syarifah Ida Farida, *Manajemen dan Kepemimpinan*, (Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara, 2022), h. 64.

¹⁰ Suwatno, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*, (Jakarta:Bumi Aksara,2021), h .4.

disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, menyebabkan karyawan tidak serius dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan yang melibatkan kemampuannya untuk memimpin. Pemimpin juga bertindak sebagai pengawas pada saat yang sama anggota dan menawarkan metode untuk memecahkan masalah yang harus dihadapi anggota.¹¹ Dalam menjalankan kegiatan perusahaan karyawan harus memahami pentingnya tanggung jawab dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹² Adapun hubungannya dengan disiplin karyawan, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur keterpaduan, dan merupakan unsur yang bisa membangkitkan semangat kerja karyawan, bahkan bisa juga sebaliknya. Disiplin kerja sangat penting, karena dalam ketidakhadiran disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik, dengan adanya disiplin kerja etos kerja karyawanpun akan baik.

¹¹ Syamsu Q. Badu dan Vovianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), h. 34.

¹² Albert Budiyanto dan Yudithia Wikan, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kelola Jasa Artha”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23, No. 3, (2020), h. 227.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat lebih baik jika diimbangi dengan rasa loyalitas yang baik dari masing-masing karyawan yang mengelola perusahaan tersebut. Loyalitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat diciptakan dari rasa kepuasan kerja yang telah dirasakan dan sangat erat kaitannya dengan kinerja dari masing-masing sumber daya manusia.¹³

Permasalahan yang sering muncul mengenai kinerja seorang karyawan dan sering terjadi, seperti karyawan kurang aktif dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karyawan pasif dalam mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, karyawan bekerja menunggu perintah dari pimpinan, kerja sama dan komunikasi yang kurang baik antar sesama karyawan maupun terhadap pimpinan, karyawan datang terlambat, karyawan tidak disiplin dalam hal jam kerja, pakaian, dan lain-lain, itu sangat menentukan kemajuan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya adalah kepemimpinan, disiplin dan etos kerja.

¹³ Ni Putu Novi Sri Astiti, dkk, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga", h. 2.

PT Satyaraya Keramindo Indah adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi material bangunan (keramik) dan merupakan perusahaan manufaktur keramik yang berorientasi ekspor yang terletak di Balaraja Tangerang. PT Satyaraya Keramindo Indah tentunya membutuhkan karyawan dengan etos kerja yang positif. Setiap karyawan harus memiliki etos kerja yang baik, sebab tanpa adanya etos kerja yang positif maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan terganggu dan tidak maksimal.

Sukses atau tidaknya sebuah perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan dan disiplin yang dibentuknya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan karakteristik gaya kepemimpinan PT Satyaraya Keramindo Indah yang mampu mendorong semangat karyawan untuk bekerjasama dalam tim dan mendengarkan keluhan dari persoalan yang berada di seputar lingkungan karyawannya. Menurut Sugiono, ada beberapa Kepala Departemen yang kurang mumpuni dalam memimpin anggotanya, sehingga anggota dalam unit departemen tersebut kurang terarah dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.¹⁴ Menurut Muarif, karyawan PT Satyaraya Keramindo Indah selalu menerapkan

¹⁴Sugiono, Kepala Departemen *Maintenance Electric*, hasil wawancara, Desember 2022.

kedisiplinannya baik jam masuk kerja, disiplin pakaian dan lain-lain, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Tetapi, ada sebagian karyawan yang tidak disiplin, baik dari segi jam masuk kerja, sering telat dengan alasan kena macet, dan kerja yang tidak mencapai target.¹⁵ Menurut Supriyanto, karyawan PT Satyaraya Keramindo Indah, kepemimpinan PT Satyaraya Keramindo Indah menerapkan kepemimpinan yang demokratis, dikarenakan atasan masih mau menerima atau mendengarkan saran-saran dari anggotanya, namun terdapat juga pemimpin yang terlalu ambisius dan tidak mau menerima masukan dari anggotanya. Sedangkan permasalahan dalam hal kedisiplinan, terdapat beberapa karyawan yang mengabaikan K3, tidak memakai perlindungan, atau pakaian yang sudah ditentukan.¹⁶

Kedisiplin dalam bekerja sangat penting untuk diterapkan, seperti kedisiplinan dalam hal memperhatikan K3, target dan waktu penting dalam mengukur kinerja perusahaan. Oleh karena itu, setiap kali perusahaan berusaha untuk menangkap peluang bisnis yang ada, manajemen seringkali menciptakan ruang aspirasi dan inspirasi bagi karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu dampak dari pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan adalah

¹⁵Muarif, 12 *Maintenance electric*, hasil wawancara, Desember 2022.

¹⁶Supriyanto, hasil wawancara, Februari 2023.

karyawan sering bekerja lembur untuk tugas yang diberikan. Namun, selain lembur karyawan, perusahaan juga memperhatikan kesejahteraan mereka dalam bentuk insentif untuk kerja lembur. Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di PT Satyaraya Keramindo Indah, pada saat kunjungan industri, ternyata ada beberapa pemimpin atau kepala departemen yang kurang mumpuni dalam memimpin anggotanya, dan ada beberapa karyawan juga yang tidak disiplin, sehingga bisa berdampak terhadap etos kerja yang dihasilkan, bisa negatif atau positif, itu tergantung dari karyawan-karyawannya apakah menerapkan sikap kepemimpinan dan disiplin dengan baik atau tidak.¹⁷

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Satyaraya Keramindo Indah Tangerang, Banten)”**.

¹⁷ Melani, peneliti, hasil observasi, Desember 2022.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka identifikasi masalahnya antara lain:

1. Masalah disiplin para karyawan di perusahaan baik atasannya maupun para bawahan akan memberikan dampak pada kinerja perusahaan.
2. Etos kerja merupakan perilaku positif mencakup motivasi yang dapat mendorong karakter pemimpin dan karyawan.
3. Disiplin menciptakan produktivitas pekerja yang lebih tinggi dan kinerja yang baik.
4. Terdapat ada beberapa Kepala Departemen di PT Satyaraya Keramindo Indah, yang kurang mumpuni dalam memimpin anggotanya, sehingga dapat memberikan pengaruh negatif terhadap etos kerja karyawan.
5. Terdapat ada beberapa karyawan yang tidak disiplin, baik telat masuk maupun tidak mencapai target, sehingga dapat memberikan pengaruh negatif terhadap etos kerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Menghindari meluasnya ke pembahasan lain dan supaya penelitian ini terarah, maka peneliti membatasi permasalahan tentang “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Etos Kerja

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian tentang kepemimpinan dan disiplin terhadap etos kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti terkait analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap etos kerja lebih dalam lagi dan sebagai wadah untuk mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan. Selain itu, diharapkan dapat menjadi sarana belajar mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan-permasalahan yang ada pada ekonomi syariah, sehingga dapat memperluas dan memperkaya ilmu pengetahuan, khususnya terkait tentang Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Etos Kerja.

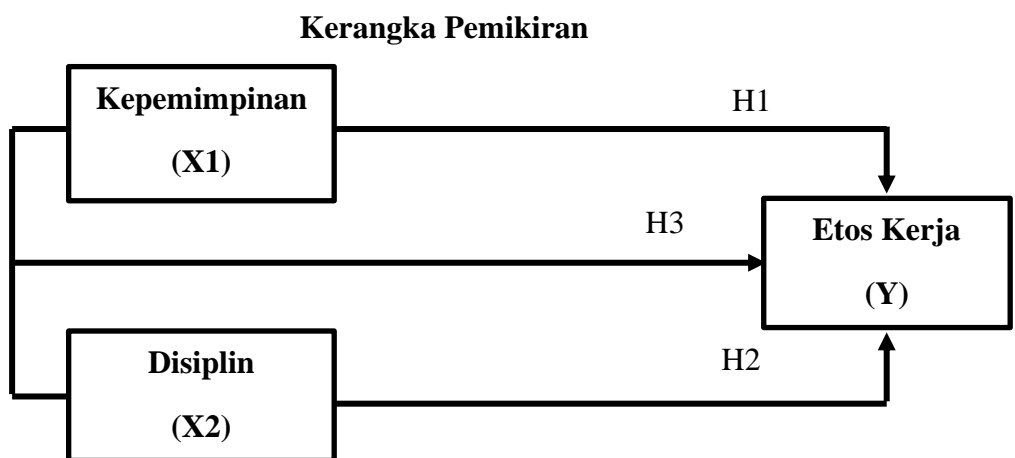
b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang supaya lebih baik lagi.

G. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang ingin peneliti paparkan pada penulisan ini dapat divisualisasikan dalam Gambar 2.1, pada gambar tersebut menguraikan tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap etos kerja karyawan (Studi Kasus PT Satyaraya Keramindo Indah Tangerang, Banten).

Gambar 2.1



Keterangan:

Kepemimpinan (X1) = Variabel independen

Disiplin (X2) = Variabel independen

Etos Kerja (Y) = Variabel Dependen

H1 = Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Etos Kerja

H2 = Terdapat Pengaruh antara Disiplin Terhadap Etos Kerja

H3 = Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Etos Kerja

H. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran dan sistematika penulisan

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori-teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori yang didapat akan menjadi landasan pendukung mengenai masalah yang diteliti oleh penulis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis. Landasan Teori itu sendiri yaitu kumpulan dari beberapa teori terdahulu yang digunakan sebagai penguat dalam penelitian ini. Sedangkan kerangka teoritik yaitu menguraikan tentang pokok-pokok landasan penulisan skripsi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode analisis yang digunakan dalam penelitian dan data-data yang digunakan beserta sumber data.

BAB IV : PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, pengujian hipotesis, dan analisis data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang diperoleh.

