

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan demi mempertahankan kedudukannya pada kompetisi yang sengit. Dimana Perusahaan wajib memanfaatkan sumber daya manusia dan manajemen perusahaan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi sebuah variabel primer sehingga tidak bisa dipisahkan dari suatu lembaga, baik perusahaan maupun institusi. sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki pikiran serta perasaan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan karya yang mampu didapatkan untuk perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar, akan sangat berguna untuk perusahaan itu sendiri sebab dapat mempermudah dalam mencapai target yang ditetapkan, menghemat biaya, menumbuhkan hubungan baik antara karyawan dengan atasan, serta memperbaiki kinerja. (Endah Kurniawaati, 2020).

Kesuksesan suatu organisasi, berkaitan erat dengan baik tidaknya kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri. dimana kinerja organisasi dikaitkan dengan orang-orangnya, di mana setiap karyawan adalah dinamika organisasi atau perusahaan. Segala sesuatu baik dan tidaknya yang dilakukan karyawan maka berakibat langsung pada kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut.

Cara memajukan Kinerja Pegawai adalah sebuah tantangan bagi manajemen perusahaan sehingga perusahaan bisa bertahan dalam kompetisi lokal maupun global. Terdapat sejumlah faktor negatif yang bisa menurunkan kinerja karyawan seperti : kurangnya Etos Kerja, Kurangnya Menaati Peraturan dan ketidaktepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok pada suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara efektif, tidak melanggar aturan serta tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab menggunakan hasil seperti yang diharapkan.

Kesuksesan dari kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya. Oleh sebab itu, perusahaan menuntut karyawannya agar bisa menghasilkan kinerja yang optimal. Karena beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya: Etos Kerja (Ethos), Budaya kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan adalah Etos Kerja. Pegawai yang mempunyai etos kerja yang baik akan menunjukkan suatu sifat, watak, dan keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan betindak dan bekerja menggunakan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja pegawai yang tinggi dan akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih cepat. Menurut Priansa (2018), Etos Kerja adalah sikap semangat kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk bisa bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah pada suatu pekerjaan. Etos kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, sifat, atau sifat bekerja yang dimiliki oleh seseorang. Etos Kerja yang tinggi tentunya akan menjadi rutinitas yang tidak akan membuat bosan, bahkan bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja yang tinggi antara lain yaitu keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan. Maka karyawan yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta menyampaikan masukan-masukan ide pada tempat dia bekerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu perusahaan adalah Budaya Kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tinjau dengan kerjasama oleh sesama karyawan, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Honorata Megawati dan Setyobudi (2018), Budaya Kerja merupakan suatu sistem penyebaran pekerjaan, kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan pada perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya kerja yang kondusif tidak hanya penting untuk perkembangan organisasi tetapi juga berperan memberikan kepuasan karyawannya.

Menurut Edi Warman (2020), budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Berdasarkan pengertian budaya kerja tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan budaya kerja karyawan secara individual adalah untuk mencapai kinerja maksimal dalam meraih kepuasan kerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Honorata Megawati dan Setyobudi (2018) membuat kesimpulan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan.

Faktor ke tiga, yang mampu mempengaruhi kinerja yang baik ialah memberi daya pendorong yang menyebabkan, menyalurkan dan memelihara perilaku pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut dianggap sebagai motivasi. Motivasi Intrinsik adalah motif - motif yang aktivitasnya tidak perlu dirangsang dari luar, karena sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu di dalam diri setiap individu (Elsa dan Herry, 2018). Menurut Suwarno (2018), Motivasi Intrinsik adalah motif-motif yang aktivitasnya tidak perlu dirangsang dari luar, karena sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu di dalam diri setiap individu. Menurut Robbins (2018), Motivasi Intrinsik diukur dengan prestasi, penghargaan, tanggung jawab dan pengembangan diri. . Selanjutnya Wawan dan Nopiyana, (2018) menyatakan bahwa motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya.

Dalam meningkatkan motivasi intrinsik seseorang diperlukan peranan pemimpin yang mempunyai kemampuan memotivasi yang baik, sehingga dari dorongan tersebut akan Motivasi atau dorongan yang terdapat pada karyawan merupakan hal penting agar para karyawan dapat bertahan pada perusahaan, baik itu secara fisiologis, keselamatan, sosial penghargaan, maupun pemuasan diri. Ini merupakan Hierarki kebutuhan yang diciptakan oleh teori Maslow, yang kemudian dikembangkan oleh Aldefefer dengan mengikhtisarkan hierarki ke dalam teori ERG nya *Existence* (keberadaan), *Relatedness* (keterkaitan), *Growth* (pertumbuhan).

Motivasi Eksistensi adalah mencakup tentang keselamatan dan fisiologis. Untuk memperkuat penelitian ini dengan penelitian terdahulu tentang motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian Lukito dkk (2018) yang membuktikan bahwa motivasi intrinsik berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Risqi dkk (2018), menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain variabel motivasi, disiplin merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Memang tidak dipungkiri bahwa kedisiplinan seringkali menyebabkan permasalahan tersendiri bagi organisasi. Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar semua kegiatan yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan. Dengan disiplin, maka pegawai tidak akan melakukan Tindakan-tindakan penyelewengan dan lebih lagi mampu meningkatkan performa kerjanya. Disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak yang sangat positif terhadap karyawan yang akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Rivai (2019), Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap menghadapi perubahan suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua hukum perusahaan dan kebiasaan sosial yang berlaku. dilihat dari tipenya, disiplin terdiri dari disiplin preventif dan disiplin korelatif. Disiplin Preventif adalah langkah untuk mendorong perhatian penuh pada setiap karyawan agar sadar serta menaati berbagai aturan, sehingga dapat dicegah sebelum terjadinya penyelewengan atau pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif adalah aktivitas yang diambil untuk menangani pelanggaran yang sudah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. muncul gairah kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Selain itu, Hasibuan (2019), ditemukan dalam penelitiannya bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dapat dilakukan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka

bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial; yang berlaku. Sejalan dengan itu, rendahnya disiplin karyawan juga disebabkan karena belum efektifnya sistem pemberian sanksi bagi karyawan yang datang terlambat, melakukan aktivitas di tempat kerja yang tidak ada kaitannya dengan kegiatan dinas, ataupun karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Jika kondisi ini dibiarkan maka disiplin kerja karyawan akan semakin menurun, sebab dengan diberikan hukuman maka diharapkan karyawan tersebut tidak melakukan kesalahan lagi di masa yang akan datang.

Perum BULOG adalah suatu perusahaan logistik yang bergerak di bidang makanan milik negara. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengembangkan tugas publik dari pemerintah. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Kantor Pusat Perum BULOG Wilayah Jakarta, Peneliti menemukan beberapa permasalahan yang kurang optimal yang ada didalam perusahaan.

Di Kantor Pusat Perum BULOG selalu memperhatikan kinerja Pegawaiinya, namun pada kenyataannya kinerja pegawai tidak selalu baik. Masih ada kekurangan dari penilaian kinerja pegawai pada perusahaan ini, berikut ini data penilaian kinerja Pegawai periode 3 tahun, yaitu tahun 2019, 2020 dan 2021.

**Tabel 1. 1**  
**Kinerja Kantor Pusat Perum BULOG Tahun 2019 – 2021**

ASPEK PENILAIAN		Bobot	2019	2020	2021
<b>I</b>	<b>SASARAN KINERJA</b>	<b>70%</b>	<b>90,60%</b>	<b>90,50%</b>	<b>91,80%</b>
	<i>KPI (Key Performance Indicators)</i>				
<b>II</b>	<b>PERILAKU KERJA</b>	<b>30%</b>	<b>94,20%</b>	<b>94,10%</b>	<b>95,30%</b>
1	<i>Achievement Orientation (20%)</i>				
2	<i>Business Acumen (15%)</i>				
3	<i>Customer Orientation (20%)</i>				
4	<i>Fostering Teamwork (15%)</i>				
5	<i>Integrity (15%)</i>				
6	<i>Solution &amp; Decision Making (15%)</i>				
<b>RATA-RATA</b>		<b>100%</b>	<b>92,40%</b>	<b>92,30%</b>	<b>93,55%</b>

Sumber: SubDiv Organisasi Kantor Pusat Perum BULOG.

Bedasarkan data presentase kinerja pegawai pada tabel Penilaian Kinerja diatas, terjadinya fluktuasi dari tahun 2019-2021 dengan presentase pada tahun 2019 yaitu 92,40%, lalu turun di tahun 2020 sebesar 92,30%, kemudian naik lagi sebesar 93,55%, pada tahun 2021. Oleh sebab itu secara keseluruhan kinerja pegawai pada kantor pusat perum BULOG masih belum mencapai targetnya sebesar 100%. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada kantor pusat perum BULOG jelas menumbuhkan perhatian bagi penulis untuk mengetahui secara komprehensif, supaya bisa memberi jalan keluar bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan organisasi.

Bedasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA, BUDAYA KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PUSAT PERUM BULOG”**.

## B. Perumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, dapat dirumuskan persoalan terkait penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG ?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG ?
3. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG ?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG ?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dari penelitian pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perum BULOG

Kegunaan Penelitian :

- a. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi suatu sumbangan pemikiran yang dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan manajemen perusahaan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi khususnya menyangkut masalah kebijaksanaan etos kerja, budaya kerja, motivasi intrinsik dan disiplin kerja karyawan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
- b. Bagi penulis, memberi kesempatan menerapkan teori-teori atau konsep dan pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.
- c. Bagi pihak lain dapat digunakan sebagai acuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian terhadap masalah yang sama.