

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Manajemen sangat penting dalam kehidupan sehari-hari karena berperan penting dalam menentukan keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan agar tujuan dapat tercapai dengan baik. “Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah dicapai”.(Handoko, 2009:11)

Manajemen dalam organisasi diharapkan dapat mengkoordinasikan seluruh anggota organisasi agar bertindak secara efektif dan efisien. Maka organisasi dituntut untuk menyesuaikan dengan keadaan lingkungan sekitarnya yang terus berkembang. Hal ini dibutuhkan organisasi agar tetap menjamin eksistensi dan kesehatan sehingga tetap efektif dan efisien dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Handoko (2008:18) sumberdaya terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumberdaya manusia, dimana orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Karena bentuk organisasi apapun yang didirikan pasti memerlukan sumber daya manusia dalam membantu mencapai tujuan organisasi.

Perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menunjang persaingan di dalam maupun di luar organisasi. Pada masa sekarang persaingan independen disegala bidang merupakan tantangan bagi pelaksana pembangunan bangsa Indonesia. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Di samping itu di dalam perusahaan terdapat kendala atau permasalahan yang menghambat proses produksi atau bahkan bisa menurunkan kinerja karyawan. Salah satu bentuk kendala tersebut adalah berupa kinerja dari para karyawan yang bisa di sebut menjadi masalah yang sangat serius dalam organisasi, khususnya bagi para karyawan yang mengalami penurunan kerja.

Menurut Guritno dan Waridin dalam Banat (2013:3) “sukses tidaknya seseorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan merupakan sistem penilaian kerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi”.

Keberadaan Perum Damri Kota Cabang Kota Bandung sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bertugas sebagai penyedia jasa transportasi umum, khususnya angkutan umum jalan raya untuk masyarakat adalah Perum Damri. Bus Damri merupakan salah satu fasilitas dari pemerintah yang berupaya mengatasi kemacetan di Kota Bandung, yaitu dengan transportasi massal yang terjangkau bagi masyarakat, khususnya menengah ke bawah. Bus Damri merupakan bus kota satu-satunya yang ada di Kota Bandung yang melayani rute-rute hampir melewati seluruh tempat dan jalan yang ada di Kota Bandung yang telah beroperasi sejak tahun

1978.(Sumber: Materi Pembelajaran Perum Damri Cabang Kota Bandung). Dalam melaksanakan semua tugasnya, dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Jadi kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Menurut Hasibuan (2001:34) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecapaian, pengalaman, kesungguhan”.

Kinerja karyawan harus disikapi sebagai salah satu fenomena dan perilaku dari karyawan yang penting dalam kelangsungan hidup perusahaan, kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Karena pada dasarnya kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat dan tidak melampaui batas waktu yang ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral dan etika perusahaan. Maka hal tersebut bisa menjadi dampak positif dari kinerja karyawan. Sementara itu, dampak negatif yang ditimbulkan dari kinerja tersebut bisa jadi berdampak pada penurunan performa dari perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara

nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Agar tetap *survive* dalam ketidakpastian lingkungan sekarang ini, organisasi baik yang berfokus pada bisnis maupun politik termasuk pemerintah harus mampu menciptakan kondisi fleksibel dan inovatif.

Disamping itu terdapat berbagai indikator yang diperhatikan dalam kinerja organisasi, seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan kerjasama, inisiatif karyawan dan komunikasi terbuka kepada rekan kerja maupun kepada atasan. Namun pada kenyataannya karyawan seringkali membandingkan hasil dan kualitas pekerjaannya dengan orang lain atau rekan kerja lainnya. Hal ini bisa dipengaruhi oleh target perusahaan dan tekanan dari lingkungan pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap komitmen dari karyawan tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal penting bagi sebuah organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan adanya etika kerja dan disiplin kerja.

**Tabel 1.1****Jumlah Karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung**

No	Sub Bidang	Jumlah Pegawai
1	Pimpinan	13
2	Administrasi	54
3	Pengawasan	58
4	Teknik	41
5	Pengemudi	277
6	Kondektur	104
	<b>JUMLAH</b>	<b>547</b>

Sumber: Bagian SDM Perum Damri Cabang Kota Bandung 2018

Salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu menerapkan etika kerja. Etika adalah jiwa atau watak seseorang dalam mengerjakan tugasnya yang dipancarkan keluar. Dengan demikian, etika kerja merupakan kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus mengenai seseorang. Seorang karyawan harus memiliki etika kerja yang tinggi guna menciptakan semangat kerja.

Hasil observasi awal peneliti, diketahui bahwa karyawan Perum Damri masih memiliki kinerja yang rendah, yaitu ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan yang masih belum menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat,

karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, karyawan yang masih belum bekerjasama sama dengan rekannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hasil observasi di atas menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan adanya indikator-indikator yang telah disebutkan tadi. Menurut Tanjung (2002:64) etika kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipancarkan keluar. Kemudian, etika kerja adalah salah satu hal yang penting yang harus dimiliki oleh semua karyawan upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja dan SDM dalam kinerja.

Etika kerja karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung masih ada yang tidak kerja keras dalam melaksanakan tugasnya, dan masih ada yang mengurangi jam kerja mereka, dari observasi awal peneliti melihat adanya karyawan yang bekerja dengan santai, duduk-duduk sambil merokok. Karyawan juga memiliki kerajinan yang rendah, dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya ketaatan, tanggung jawab.

Tanggung jawab karyawan untuk karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung masih rendah. Dilihat dari masih adanya karyawan yang tidak bertanggung jawab atas tugasnya dengan benar-benar, seperti adanya kesalahan dalam mengerjakan tugas, mengerjakan asal-asalan, hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan karyawan dalam bekerja.

Kejujuran karyawan dalam bekerja masih minimum. Hasil observasi menunjukkan sebagian karyawan mencuri waktu pada jam kerja, duduk depan layar

komputer sambil menghisap rokok, dan bergosip dengan rekan kerja samapi melupakan pekerjaannya. Rendahnya etika kerja karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung disebabkan oleh prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang semata, tidak adanya kontribusi dari diri karyawan untuk kemajuan perusahaan.

Selain etika kerja, disiplin juga menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2004:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin kerja karyawan baik, maka tingkat kinerja karyawan juga akan menjadi baik. Akan tetapi, penegakan disiplin yang terlalu tinggi juga dapat memicu stres kerja karyawan karena karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan.

Menurut Hasibuan (2004:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik tidak akan terwujud tujuan yang maksimal. Pada Perum Damri Cabang Kota Bandung terdapat beberapa pegawai dengan kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu masuk ketika kerja.

Menurut Hasibuan (2004) seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria yang mengacu pada sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran diri dalam melaksanakan tugas dan mentaati semua peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama berada di perusahaan tersebut.

**Tabel 1.2**

**Rekapan Daftar Hadir Karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung  
Oktober, November Dan Desember 2018**

Bulan/Kategori	Oktober	November	Desember
Masuk terlambat	34	38	20
Pulang awal	15	10	17

Sumber: Bagian SDM Perum Damri Cabang Kota Bandung 2018

Berdasarkan hasil survei yang di peroleh peneliti dari Perum Damri Cabang Kota Bandung tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja, etika kerja dan disiplin kerja yang belum maksimal, maka alasan tersebut mendasari penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Kota Bandung”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Kinerja Karyawan di Perum Damri Cabang Kota Bandung masih rendah
2. Etika kerja karyawan masih rendah dilihat dari rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.
3. Kejujuran karyawan masih kurang. Hasil observasi menunjukkan beberapa karyawan yang mencuri waktu pada jam kerja.
4. Terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketidaktepatan waktu ketika masuk kerja.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Etika Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

## **E. Manfaat Penelitian**

## 1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan etika kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi peneliti

- 1) Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Islam Negeri Uin Sunan Gunung Djati Bandung.
- 2) Penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami Manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut kinerja karyawan. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan.

### b. Bagi Perum. Damri Cabang Kota Bandung

Perum Damri Cabang Kota Bandung dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan.

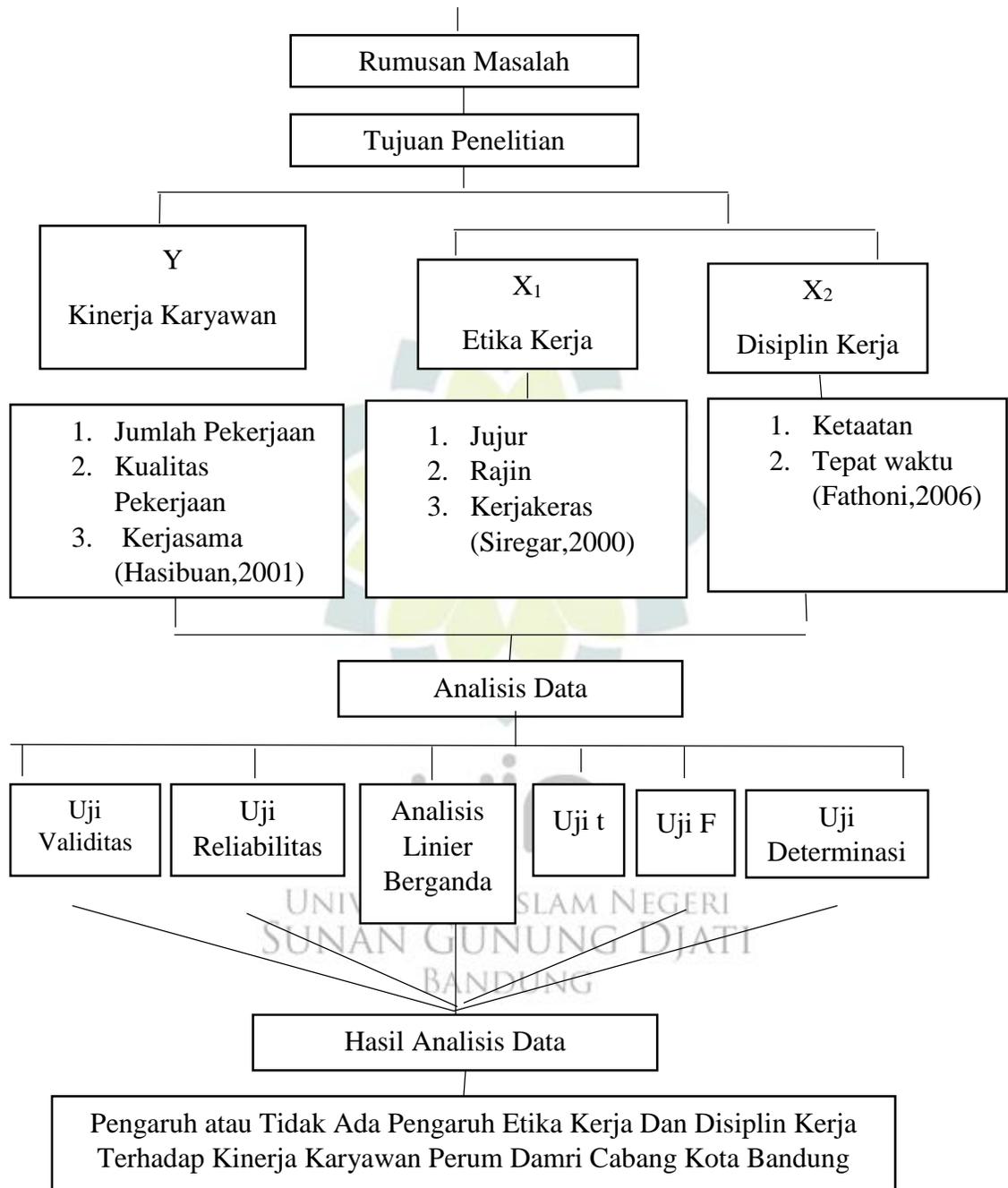
c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.



Pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada  
Perum Damri Cabang Kota Bandung

Identifikasi Masalah



**Gambar 1.1**

**Kerangka Pemikiran**

**F. Hasil Penelitian Terdahulu**

**Tabel 1.3**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
1.	Suzanto (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja, Displin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta.	Terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2.	Zainul Hidayat (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang positif terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama	Judul	Hasil
3.	Aras Aira (2016)	Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kampar	Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja manajerial
4.	Ulif Rizqi Ramdzani (2018)	Pengaruh Etos Kerja Islami dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sumenang Kediri	Etos Kerja Islami dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5.	Rian Oztary Hardiansyah (2017)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2019)

### G. Hipotesis Statistik

Hipotesis 1

Ho = Etika kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha = Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis II

Ho = Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis III

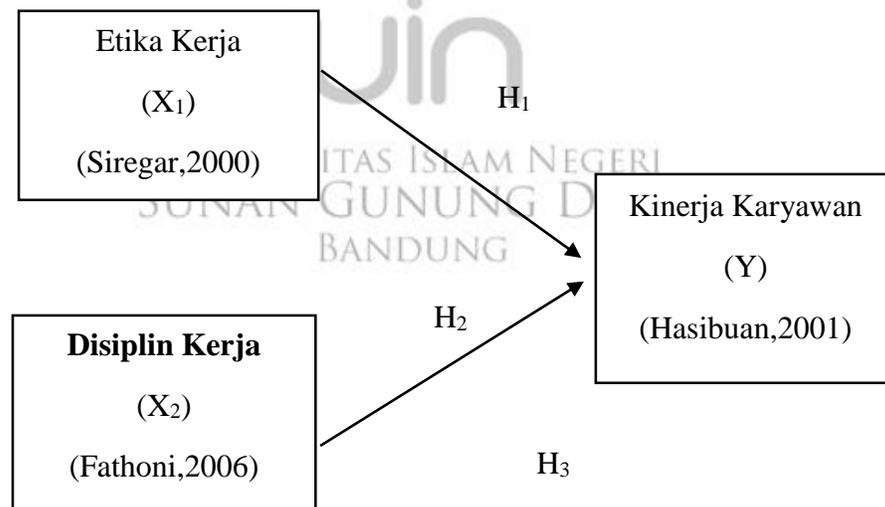
Ho = Etika kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha = Etika kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### H. Model Penelitian

**Tabel 1.4**

**Model Penelitian**



Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2019)