

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam menjalankan aktivitas usaha, setiap perusahaan akan melakukan pengembangan serta peningkatan perusahaannya dengan melakukan berbagai cara yang tersusun untuk meningkatkan produktivitas. Dalam hal kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin berkembang cepat ini terutama dalam bidang manajemen yang mengelola dan mengatur individu-individu untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Manajemen diartikan orang yang berkumpul dan bekerja sama serta memiliki tujuan yang sama.

George R. Terry dan Leslie W. Rue (2013:1) menyatakan manajemen merupakan suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen sangat berperan penting bagi kehidupan sehari-hari seseorang karena perannya sangat dibutuhkan dalam menentukan kesuksesan dalam mencapai target yang telah ditetapkan dengan optimal.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam Karyoto (2016:3) Manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Di dalam manajemen tidak bisa lepas dari yang

namanya Sumber Daya Manusia karena merupakan suatu aspek yang berperan terhadap perusahaan dimana orang menyumbangkan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada perusahaan.

Menurut Effendi (2002:2) Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian yang berperan penting pada suatu perusahaan sehingga perlu dikelola dengan baik sumber daya manusia ini supaya organisasi dapat mencapai tujuan. Pada dasarnya potensi sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga dan memegang suatu elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan alat manajerial untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Menurut Setiadi (2016:48) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh individu atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Handoko (2014:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Untuk menghadapi persaingan yang ketat dalam dunia bisnis, perusahaan diharuskan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompenten untuk memenangkan persaingan baik secara lokal maupun global karena memiliki pengaruh besar terhadap keseluruhan perusahaan maupun lembaga pemerintah. Berhasil tidaknya Kemampuan suatu perusahaan

tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia dan itu tercermin dari kinerja seseorang dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yaitu output kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Rivai dikutip oleh Busro (2018:88) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:22) kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh individu atau kelompok kerja dalam menjalankan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Kinerja adalah salah satu faktor yang penting dalam kemajuan perusahaan. Peran kinerja karyawan begitu penting bagi perusahaan karena dapat memberi dampak yang cukup berarti karena ditentukan oleh tingkat kinerja individu maupun kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat kinerja karyawan diperusahannya maka akan semakin mudah bagi perusahaannya untuk mencapai tujuannya, serta bila tingkat kinerja karyawan kurang baik maka perusahaan tersebut mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, perusahaan dianjurkan dapat mengatasi suatu permasalahan yang sering terjadi yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain etika kerja dan motivasi kerja.

Motivasi kerja ialah unsur yang sangat penting dalam meningkatkan suatu kinerja. Setiap seseorang memiliki motivasi dalam bekerja atas dorongan dalam mencapai kebutuhan. Energi seseorang yang berada dalam motivasi dapat menjadi sumber kekuatan utama untuk mengembangkan diri untuk menjadi yang berkualitas dimanapun keberadannya serta pemberi semangat demi mewujudkan kinerja yang baik. Motivasi ialah suatu reaksi yang timbul dari dalam diri sendiri karena adanya rangsangan dari luar yang memengaruhinya (Luthans, 2006:161).

Motivasi menjadi pendorong seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi maka dapat memiliki kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, seorang karyawan melakukan suatu kegiatan tanpa semangat kerja maka karyawan tersebut tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar ataupun melebihi standar pencapaian karena dalam bekerja tidak terpenuhi. Oleh karena itu, setiap individu perlu mendorong dirinya agar dapat mencapai apa yang dia butuhkan. Jika seseorang memiliki rasa kebutuhan yang kuat atau tinggi maka individu tersebut akan mengarahkan dirinya untuk berjuang menuju kepuasan kebutuhannya. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai sebuah tujuan (Robbins, 2013:127).

Selain motivasi kerja, usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu etika kerja. Etika kerja ialah hal penting pada setiap perusahaan, karena etika kerja memang dibutuhkan dalam hidup dan

mengandung norma-norma atau prinsip yang dianut oleh seseorang. Dalam perusahaan, seorang karyawan harus memiliki etika kerja yang baik dan tinggi karena hal tersebut dapat menciptakan semangat kerja.

Menurut Griffin & Ebert dalam Budianto (2017) etika ialah suatu keyakinan tentang tindakan benar ataupun salah, atau tindakan buruk yang dapat mempengaruhi hal lain. Dapat dikatakan bahwa etika kerja merupakan doktrin dari seseorang ataupun kelompok, mengenai benar salahnya perilaku kerja seseorang. Dengan tingkat etika kerja yang baik, pastinya tidak akan membuat rutinitas menjadi bosan, dan juga dapat membuat prestasi dan kinerja yang baik. Dasar dalam etika kerja yang tinggi diantaranya mempunyai kemauan untuk membuat tinggi mutu pekerjaan, maka seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi akan ikut serta memberikan kontribusi berupa masukan-masukan ide ditempat kerja.

Menurut Ernawan sebagaimana dikutip dari Bhastary (2020) etika kerja ialah pandangan kebiasaan serta sifat dalam cara melakukan pekerjaan yang ada dalam diri seseorang ataupun golongan. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang penting sumber martabat serta hal yang mulia.

Bagi seseorang yang memiliki etika kerjanya tinggi atau kuat memiliki keyakinan bahwa bekerja dengan bersungguh-sungguh merupakan kunci kesuksesan. Perusahaan sebagai wadah tempat bekerja para karyawan selalu akan berusaha memberikan kenyamanan berupa terpenuhinya keinginan-keinginan yang diharapkan bagi karyawan tersebut, begitupun juga bagi

perusahaan yang mengharapkan para karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jenis-jenis perilaku tertentu dan selalu memperlihatkan kerja yang solid serta mempunyai etika kerja yang sangat tinggi, suatu saat akan membentuk karyawan sikap serta perilakunya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, sesuai visi serta misi perusahaan tersebut agar mencapai tujuan.

Penelitian ini dilakukan pada PT INTI (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara di Industri Strategis, resmi berdiri pada tanggal 30 desember 1974. Perusahaan yang berkantor pusat di Jalan Moch Toha No.77 Bandung ini mempunyai portofolio di bidang Manufaktur dan Perakitan, Manage service, Layanan digital, dan Integratorr sistem. Untuk menunjang bisnisnya, PT INTI (Persero) juga mengoperasikan fasilitas produksi seluas delapan hectar di Jalan Moch Toha No.225 yang memproduksi perangkat telekomunikasi dan elektronik.

Dari hasil observasi awal berdasarakan tinjauan penelitian di PT. INTI Kota Bandung terdapat permasalahan terkait etika kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pertama, kualitas dan kuantitas kerja bisa dipengaruhi oleh kinerja karyawan, tanggung jawab, loyalitas, kerja sama dan kepemimpinan serta inovasi. Apabila semua faktor tersebut berdiri dengan baik maka akan timbul sebuah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang baik di ikuti suatu pencapaian tujuan dan target yang tepat, dengan demikian akan memberi dampak bagus terhadap perusahaan dalam meraih sebua tujuan. Akan tetapi, kuantitas dan kualitas pekerjaanya dalam PT. INTI Kota Bandung masih terbilang cukup

rendah dan belum meuaskan karena tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT. INTI Kota Bndung.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan pada PT INTI Kota Bandung
Tahun 2014 - 2020

Tahun	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pencapaian	40%	17%	85%	79%	50%	29%	45%
Target	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Bagian HRD PT. INTI Kota Bandung

Pada tabel 1.1 menunjukkan karyawan PT. INTI Kota Bandung masih memiliki kinerja yang rendah. hal ini dapat diukur dengan pencapaian kinerja karyawan yang mengalami pasang surut kinerja hingga jauh dari target. Contoh pada tahun 2014 hingga 2015 mengalami penurunan yang signifikan sebesar 40% ke 17% lalu tahun berikutnya mengalami kenaikan yang cukup signifikan selama dua tahun pada tahun 2016 sebesar 85% hingga tahun 2017 sebesar 79% meskipun belum mencapai target dan sempat turun. Pada tahun 2018 mengalami penurunan yang drastis meskipun hanya bertengger setengah dari target 100% sebesar 50%, lalu tahun berikutnya 2019 kembali mengalami penurunan yang tajam sebesar 29% dan tahun selanjutnya 2020 sempat mengalami kenaikan lagi meskipun hanya naik 16%. Hanya tahun 2016 dan 2017 yang hampir mencapai target sebagaimana mestinya ditetapkan. adanya hasil pencapaian kinerja selama 7 tahun menunjukkan akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan target. Ketidakkonsistenan target pencapaian kinerja tidak lepas dari beberapa permasalahan seperti pekerjaan

yang belum terselesaikan dengan cepat dan tepat waktu. Karyawan masih mengabaikan peraturan-peraturan. belum memperhatikan kerja sama antar karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Rendahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas. Karyawan juga masih rendah dalam hal kreativitas, inovasi dan inisiatif terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan hambatan bagi pekerjaan orang lain.

Kedua, tingkat motivasi kerja karyawan masih rendah. hal tersebut di ketahui bahwa karyawan belum mendapatkan apa yang semestinya di dapatkan dari perusahaan sehingga membuat semangat kerja para karyawan menurun. Salah satu faktornya yaitu gaji. Gaji sangat berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Beberapa karyawan mendapatkan sebagian gaji dan ada juga telat mendapatkan gaji diperusahaannya sehingga mereka merasakan rasa kurang puas karena tidak sebanding dengan beban kerjanya yang di alaminya. Dengan adanya keterlambatan pembagian gaji dapat membuat karyawan mudah cenderung memandang pekerjaannya yang membosankan dan menjemukan sehingga para karyawan mengerjakan pekerjaannya secara terpaksa dan tidak produktif. Selain itu, rendahnya dorongan semangat atau perhatian dari pimpinan terhadap karyawan menjadi sebab rendahnya motivasi kerja.

Ketiga. Salah satu faktor yang memperlihatkan etika kerja dapat dilihat terhadap tingkat absensi karyawan pada PT. INTI Kota Bandung pada kurun waktu bulan januari 2020 hingga desember 2020. Adanya tingkat absensi ini menunjukkan berapa besar etika kerja dalam perusahaan terhadap kinerja

karyawan di perusahaan dan kuota bisa mengetahui tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT INTI Kota Bandung
bulan Januari 2020 – Desember 2020

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	izin	%	Sd	%	STD	%	PHK APS
1	Januari	401	22	10	0,11%	36	0,41%	10	1,50%	5
2	Februari	394	20	8	0,10%	41	0,52%	8	0,10%	3
3	Maret	386	21	7	0,09%	21	0,26%	7	0,09%	2
4	April	379	21	1	0,01%	0	0,00%	0	0,00%	0
5	Mei	370	17	2	0,03%	2	0,03%	2	0,03%	3
6	Juni	354	21	1	0,01%	5	0,07%	2	0,03%	0
7	Juli	349	22	2	0,03%	18	0,23%	2	0,03%	3
8	Agustus	337	18	3	0,05%	4	0,07%	2	0,03%	0
9	September	331	22	5	0,07%	15	0,21%	8	0,11%	1
10	Oktober	324	19	6	0,10%	7	0,11%	6	0,10%	3
11	November	313	21	1	0,02%	8	0,12%	6	0,09%	9
12	Desember	305	20	3	0,05%	1	0,01%	0	0,00%	3
Total			244	49	0,67%	158	2,04%	53	2,01%	32

Sumber : Bagian HRD PT. INTI Kota Bandung

Pada tabel 1.2 diketahui bahwa tingka ketidakhadiran karyawan baik izin, sakit dengan keterangan dokter dan sakit tanpa keterangan dokter pada PT INTI Kota Bandung sangatlah berfluktuatf. Ketidakhaditan karena sakit tapi tanpa keterangan dokter mencapai 2,01% secara keseluruhan sedangkan sakit ada keterangan dokter mencapai 2,04% dan izin mencapai 0,67% secara

keseluruhan, dengan demikian karyawan PT INTI Kota Bandung dalam bertika kerja masih tergolong disiplin dalam urusan kehadiran tetapi menjadi perhatian khusus bagi pemimpin terhadap karyawan yang sakit tanpa keterangan. Akan tetapi, berbeda dengan perilaku karyawan dalam bekerja ketika berada di perusahaan. Karyawan PT. INTI Kota Bandung masih memiliki etika kerja yang rendah. Hal tersebut terlihat para karyawan masih diluar ruang kerja ketika jam kerja berlangsung. Terlihat juga terdapat beberapa karyawan merokok diruang kerja dan sambil berbicara dengan rekan kerjanya. Tingkat kerajinan masuk jam kerja masih rendah karena terdapat karyawan yang masih telat masuk kerja dan juga dalam menyelesaikan kerjanya masih setengah-setengah, hal tersebut tidak lepas dari rendahnya kesadaran karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa permasalahan etika kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan karena sebagai modal utama untuk selalu meningkatkan produktivitas perusahaan. Dari gambaran tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INTI Kota Bandung”**

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang tersebut, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Terdapat beberapa karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah yaitu rendahnya rasa tanggung jawab, masih bersikap individualisme, rendahnya disiplin dalam ketepatan waktu.
2. Ditemukan faktor permasalahan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menjadi menurun, faktor tersebut yaitu keterlambatan pembayaran gaji dari perusahaan untuk karyawan.
3. Terdapat permasalahan etika kerja karyawan yang masih rendah dilihat dari rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kesadaran, rendahnya kerajinan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, muncul beberapa pertanyaan dari penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh positif etika kerja terhadap kinerja karyawan di PT. INTI Kota Bandung ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.INTI Kota Bandung ?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.INTI Kota Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif etika kerja terhadap kinerja karyawan di PT. INTI Kota Bandung
2. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.INTI Kota Bandung

3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.INTI Kota Bandung

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, bermanfaat sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah dan juga menambah ilmu pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. INTI Kota Bandung.
2. Bagi Akademik, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi fakultas dan menjadi tambahan referensi terhadap mahasiswa/i dimasa yang akan datang.
3. Bagi Instansi, diharapkan pada penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan bagi manajer dalam melihat kualitas karyawan dan menjadi serta memberikan informasi PT. INTI Kota Bandung tentang pengaruh etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Penelitian

Menurut Agung (2012:24) Kerangka pemikiran ialah rumusan teoritis untuk mencari jawaban dari permasalahan penelitian ini yang kebenrannya harus diuji, ia menyatakan bahwa model ini adalah interpretasi sementara dari peristiwa yang menjadi subyek masalah.

1. Hubungan etika kerja terhadap kinerja karyawan :

Etika kerja ialah pandangan kebiasaan serta sifat dalam cara melakukan pekerjaan yang ada dalam diri seseorang ataupun golongan. Orang yang mempunyai etika kerja yang tinggi, memandang bahwasanya kerja merupakan suatu kegiatan yang penting sumber martabat serta hal yang mulia.

Menurut Kumorotomo dikutip dari Rum, Sendow dan Pandowo (2019) “Etika kerja sangatlah dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, maka dari itu, moral merujuk pada perilaku yang sifatnya spontan misal rasa kasih serta kebesaran jiwa”.

Perusahaan dikatakan berhasil tidak hanya diukur dari mampu tidaknya meningkatkan kinerja suatu perusahaan, akan tetapi hal utamanya adalah bagaimana membina karyawan supaya sikap dan perilakunya sesuai dengan etika yang ditetapkan. Dan jika seorang karyawan memiliki pengetahuan yang tinggi berkaitan dengan sistem nilai serta prinsip moral, maka akan menghasilkan kinerja yang optimal dan dibantu oleh karyawan tersebut.

2. Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan :

Menurut Hasibuan (2010:95) “Motivasi pemberian daya penggerak yang melahirkan kegairahan kerja seseorang supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan segala daya usahanya untuk mencapai kepuasan”.

Kinerja karyawan yang tinggi didorong oleh motivasi yang tinggi sehingga kerjanya dapat mencapai produktifitas tinggi. Maka dari itu, hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan diduga mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak lepas dengan produktivitas kerja, sehingga karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi pasti memiliki peran untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi selalu memperlihatkan pekerjaannya dengan semangat daya juang supaya terpenuhi sesuai kebutuhannya.

Menurut Robbins dikutip oleh Busro (2018:50) motivasi adalah kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

3. Hubungan etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan :

Etika kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan, ketika etika kerja dan motivasi kerja karyawan semakin baik terhadap sebuah perusahaan atau organisasi maka kinerja pula akan semakin tinggi. Etika kerja ialah watak dan sikap, karakter serta kepribadian yang mendasar untuk meraih prestasi diri dalam kehidupan untuk menjadi lebih baik. Etika kerja Karyawan dapat tercermin dari perilakunya saat bekerja, selalu bekerja keras dan adil dalam bekerja, tidak membuang waktu pekerjaan, mau bekerja sama dengan yang lain,

selalu ingin memberikan yang terbaik dan hormat terhadap rekan kerja, perilaku ini akan mempengaruhi kinerjanya.

Motivasipun diperlukan oleh setiap karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Setiap karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bersemangat supaya semua yang dibutuhkan dapat dipenuhi, jika yang dibutuhkan karyawan tercapai, maka tujuan yang mau dicapai bisa terlaksana dengan baik.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Perbandingan		Hasil
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Muflihah (2013)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Bandung	Persamaan penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada Pelatihan (X1)	Secara parsial maupun secara simultan, Pelatihan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Bandung
2.	Rika Widayaningsya (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada Motivasi Kerja (X2), Kinerja	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti adalah Disiplin Kerja (X1), Obyek Penelitiannya	Secara parsial Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara simultan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan simultan

			Karyawan (Y)		Terhadap kinerja karyawan
3.	Agung Budianto, Yonathan Pungtuluran, Syaharudin (2017)	Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk, Cabang Samarinda Square	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada Etika Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti adalah Obyek Penelitiannya	Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.
4.	Marke Bageate Manik (2017)	Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan retribusi Daerah Kota Medan	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada Etika Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti adalah Kinerja Pegawai (Y), Obyek Penelitiannya	Secara parsial maupun simultan Etika Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5.	Imam Muhammad Taufiq (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada Kompensasi (X1), Obyek Penelitiannya.	Baik secara parsial maupun simultan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul penelitian	Perbandingan		Hasil
			Persamaan	Perbedaan	
6.	Ike Patrisia, Rr. Erlina dan Habibullah Djimad (2019)	Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti adalah Etos Kerja (X1), Obyek Penelitiannya	Menunjukkan baik secara parsial maupun secara simultan bahwa Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan
7.	Resta Fitriatul Maelah (2019)	Pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada Etika Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada Disiplin Kerja (X2), Obyek Penelitiannya.	Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, secara simultan Etika Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Cabang Kota Bandung

No	Peneliti	Judul penelitian	Perbandingan		Hasil
			Persamaan	Perbedaan	
8.	Oom Komariyah dan Rizki Pawzi Sukart (2020)	Peran Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islami Bagi Kinerja Karyawan PT. Sun Life Financial Syariah Cabang Tangerang	Persamaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti terletak pada Etika Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan yang saya teliti adalah Motivasi Kerja Islami (X2), Obyek Penelitiannya	Secara parsial maupun simultan Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber : Diolah oleh Peneliti 2021

Berdasarkan tabel diatas, pada penelitian ini yang menjadi persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu Etika Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan begitupun dengan Motivasi Kerja Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dari tempat dan sampel pada objeknya. Objek penelitian ini adalah pada karyawan PT. INTI Kota Bandung.

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2015:96) Hipotesis ialah dugaan sementara dari rumusan masalah suatu penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis dalam penelitian ini dapat dianggap sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif antara etika kerja terhadap kinerja karyawan PT.

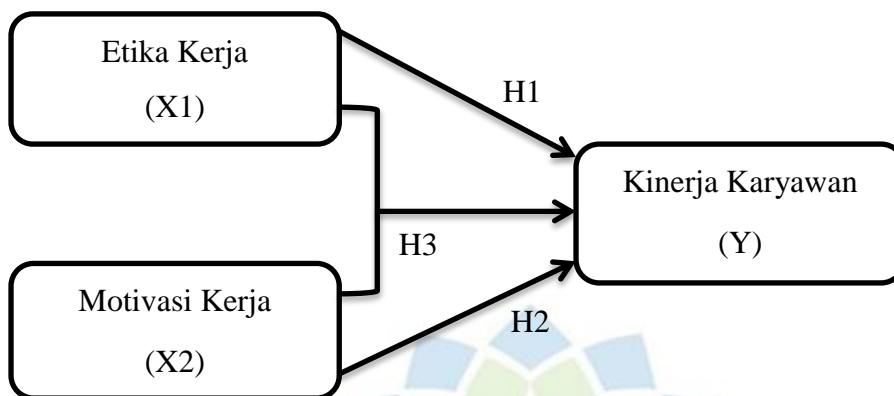
INTI Kota Bandung.

H2 : Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

PT. INTI Kota Bandung.

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara etika kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. INTI Kota Bandung.

I. Model Penelitian



Sumber : diolah oleh penulis 2020

Gambar 1.1 Model Penelitian

