

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap perusahaan atau organisasi pasti terdapat penerapan ilmu manajemen untuk mengatur dan mengelola jalannya perusahaan ataupun organisasi tersebut. Ilmu manajemen ini menjadi ilmu yang krusial teruntuk suatu perusahaan mulai dari merencanakan, membentuk struktur organisasi dan pembagian tugas, mengelola dan menjalankan kegiatan produksi, serta evaluasi dari kegiatan yang telah dilaksanakan pada periode tertentu. Kegiatan-kegiatan tersebut perlu dijalankan oleh perusahaan guna mencapai tujuan organisasi yang ada secara optimal sesuai dengan perencanaan yang telah disusun secara bersamaan.

Hal tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Henry Fayol (2007:27) bahwa terdapat empat fungsi utama *management*, yaitu disebutkan *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan juga *controlling* (pengendalian). Empat fungsi manajemen di atas merupakan elemen-elemen yang dijadikan acuan oleh perusahaan pada pelaksanaannya dalam menjalankan proses produksi. Di sisi lain, manajemen sumber daya manusia juga sebagai faktor utama pada pelaksanaan dalam menjalankan fungsi manajemen tersebut. Tanpa kehadiran manajemen sumber daya manusia yang memadai, sebuah perusahaan dirasa sangat mustahil untuk dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal.

Kinerja pegawai adalah variabel krusial yang dapat menjadi penentu produktivitas suatu perusahaan, yang mana hal ini juga menjadi kunci sukses atau tidaknya perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksinya. Menurut pendapat Suhasto (2018:79), kinerja dijabarkannya sebagai seseorang yang mengerjakan serta menghasilkan suatu jasa maupun produk yang dihasilkan melalui proses pengetahuan, kapabilitas, kecakapan, serta kemahiran pada sebuah patokan serta rentang waktu tertentu. Kinerja pegawai juga merupakan sebuah fase evaluasi seorang pegawai terhadap ketercapaian suatu standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas yang baik pada pekerjaannya, perlu adanya aturan yang ditetapkan dan pelatihan-pelatihan yang disediakan. Etika kerja pegawai menjadi dasar utama atau pondasi bagi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di suatu perusahaan. Menurut Jufrizen (2017:43), etika dijabarkannya sebagai sebuah pola berperilaku, gagasan, adat budaya, watak atau karakter terkait aturan atau kaidah kerja yang seseorang, kelompok atau suatu komunitas miliki. Etika kerja yang baik dapat berdampak kepada rasa tidak bosannya seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau rutinitasnya, bahkan dapat menimbulkan peningkatan dalam hal kinerja ataupun prestasi kerjanya.

Etika kerja yang baik adalah sikap atau perilaku yang selaras dengan norma serta kaidah yang berlaku di suatu perusahaan. Etika kerja inilah yang dapat membuat seorang pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik, sebab etika kerja ini berkaitan dengan cara berkomunikasi, berinteraksi, menyampaikan pendapat

dan menghargai satu sama lain di lingkungan kerja. Sehingga, melalui etika kerja pula dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman demi produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan.

Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia yang berbentuk perusahaan umum dengan fokus pada sektor kehutanan di Indonesia, ia memiliki beberapa anak perusahaan demi efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi dengan tanggung jawab sesuai dengan sektor-sektor kehutanan. Perusahaan ini memiliki sumber daya manusia dengan jumlah yang cukup banyak dan memadai secara kuantitas untuk melakukan suatu pekerjaan dalam pengelolaan produksi produk yang dikelolanya.

Etika kerja yang diterapkan pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten tersebut sudah cukup baik, akan tetapi masih ditemukan etika kerja yang sebaiknya dapat dimaksimalkan. Seperti adanya penyalagunaan wewenang dan tidak bertanggung jawab secara penuh dalam penyelesaian tugas ataupun pekerjaan. Maksudnya adalah bahwa ditemukan ada beberapa pegawai senior yang menyerahkan tugas pekerjaannya kepada bawahan atau kepada pegawai yang statusnya masih dalam masa kontrak atau magang yang pada hakekatnya bukan lah tugas dan kewajiban mereka dalam menyelesaikan pekerjaan orang lain. Hal tersebut menyalahi etika kerja dalam aspek bertanggung jawab.

Selain dari etika kerja, disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Sastrohadiwiryo (2003:55) mengemukakan, bahwasannya disiplin kerja adalah sebuah perangai

menghormati, taat, patuh serta menghargai kepada kaidah serta norma yang berlaku, baik yang tersurat ataupun tersirat, kemudian disertai dengan kesanggupan dalam menjalankannya serta tidak menghidar dalam penerimaan sanksi serta hukuman apabila melakukan pelanggaran wewenang serta tugas yang telah diembankan kepadanya. Bisa dikatakan bahwasannya disiplin kerja ini adalah *output* dari etika kerja. Seorang pegawai yang menjalankan etika kerja dalam bekerja, maka akan dengan sedia menjalankan dan melaksanakan disiplin kerja untuk menunjang kinerja yang optimal.

Disiplin kerja menjadi hal yang penting, sebab disiplin kerja ini menentukan bagaimana cara pegawai bekerja. Dengan menerapkan disiplin kerja, pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu, sesuai arahan, dan dapat mencapai target yang ada. Apabila disiplin kerja ini tidak diterapkan, maka hal-hal tersebut akan sulit untuk didapatkan. Berikut ini adalah data dari hasil rekapitulasi presensi pegawai:

Tabel 1.1
Hasil Rekapitulasi Presensi Pegawai
Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten
(Oktober 2021 – Februari 2022)

| Bulan/Kategori | Okt | Nov | Des | Jan | Feb |
|-------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Jumlah Pegawai | 166 | 166 | 166 | 166 | 166 |
| Terlambat Masuk Kerja | 25 | 17 | 11 | 9 | 15 |
| Pulang Kerja Lebih Awal | 32 | 25 | 18 | 20 | 22 |

Sumber: Kepala Departemen SDM, Umum & IT Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

Dapat dilihat dari data yang tertera pada Tabel 1.1 bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten masih dapat dimaksimalkan dengan kebijakan manajemen yang sesuai dengan kondisi yang ada tersebut. Disiplin kerja ini akan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Jadi, jika disiplin kerja dapat dijalankan lalu dilaksanakan secara baik dan kondusif, hasilnya performa pegawai pun dapat menjadi baik bahkan optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada observasi awal, ditemukan bahwa terdapat perbedaan antara presensi pegawai yang dilakukan secara *online* dengan jam kedatangan sebenarnya di kantor. Hal tersebut menjadi masalah dalam disiplin waktu dan disiplin peraturan. Masih berhubungan dengan masalah yang terdapat pada etika kerja, pada disiplin kerja juga menimbulkan masalah pada keterlambatan selesainya suatu pekerjaan dari waktu yang telah ditetapkan (*deadline*). Hal ini tentu menjadi masalah bagi produktivitas perusahaan dan menghambat jalannya perusahaan untuk dapat beroperasi secara optimal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BOGOR

Tabel 1.2

Hasil Wawancara

| No. | Pertanyaan | Jawaban |
|------------|--|--|
| 1 | Bagaimana etika kerja di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten ini diterapkan? | Sama seperti perusahaan pada umumnya, yang terpenting adalah tata cara dalam berbicara dan bersikap, yaitu yang baik dan sopan, sikap saling menghormati dan |

| No. | Pertanyaan | Jawaban |
|-----|--|--|
| | | menghargai dan juga rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. |
| 2 | Apakah terdapat masalah pada etika kerja pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten? Jika ada, tolong jelaskan. | Disini terkadang masih mengikuti aturan lama, yang mana masih terdapat senioritas. Tak jarang ditemukan beberapa senior yang menyerahkan tugas atau pekerjaannya kepada juniornya, bahkan kepada pegawai kontrak yang masih magang. Hal tersebut masih berkaitan dengan etika kerja, karena lepas dari tanggung jawab pekerjaannya dan menyerahkan kepada orang yang bahkan tidak memiliki kewajiban untuk menyelesaikannya. |
| 3 | Bagaimana disiplin kerja di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten ini diterapkan? | Pada aspek disiplin kerja, kami mengutamakan kedisiplinan dalam waktu, baik itu waktu jam masuk kerja, jam istirahat, dan juga waktu dalam penyelesaian pekerjaan sesuai |

| No. | Pertanyaan | Jawaban |
|-----|---|--|
| | | <p>dengan target yang telah ditentukan.</p> <p>Selain itu, dari segi berpenampilan kami menerapkan untuk berpenampilan yang rapi dan sopan sesuai dengan seragam yang telah ditentukan oleh perusahaan.</p> |
| 4 | <p>Adakah permasalahan pada disiplin kerja pegawai di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten? Jika ada, tolong jelaskan.</p> | <p>Tentu saja ada, yang menjadi masalah adalah pada aspek waktu dan peraturan. Terkadang terdapat pegawai yang masuk dan pulang dari kantor tidak sesuai dengan presensi yang dilakukan secara <i>online</i> dari rumahnya. Hal ini masih sulit untuk di atasi, karena terkadang pegawai membantah akan hal tersebut, padahal sudah ada bukti nyata melalui <i>cctv</i>. Kemudian, pada penyelesaian tugas atau pekerjaan pun masih terdapat beberapa keterlambatan atau tidak <i>on time</i>.</p> |

Sumber: Kepala Departemen SDM, Umum & IT Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

Etika dan Disiplin Kerja menjadi faktor pendukung yang penting bagi sumber daya manusia di suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksi secara optimal, hal tersebut diduga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, peneliti berupaya untuk menggarap penelitian dengan tajuk **“Pengaruh Etika dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah berikut ini:

- a. Terdapat beberapa penyalahgunaan wewenang terkait tugas dan pekerjaan yang dilimpahkan kepada bawahan ataupun pegawai kontrak yang sedang menjalani masa magang;
- b. Ditemukannya beberapa pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan presensi *online*; dan
- c. Terdapat beberapa pegawai yang kurang tekun dalam bekerja. Maksud tekun disini adalah bagaimana ia bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak terlambat.

2. Perumusan Masalah

Dari identifikasi masalah, diturunkan perumusan masalah dalam tiga pertanyaan peneliti berikut ini:

- a. Apakah Etika Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?
- c. Apakah Etika dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten;
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten; dan
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Etika dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan di Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat dan kontribusi kepada berbagai pihak yang berkaitan, adapun manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi akademisi sehingga dapat menjadi menjadi bahan kajian keilmuan pada rumpun ilmu ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia yang membahas terkait etika kerja serta disiplin kerja dan memahami bagaimana pengaruh terhadap kinerja di sebuah perusahaan atau lembaga. Manfaat lainnya adalah untuk dijadikan bahan referensi bagi penelitian yang berkaitan ataupun untuk diteliti lebih lanjut sebagai proses pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian.

2. Secara Praktis

Bagi perusahaan (Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten), diharapkan penelitian ini mampu memberi manfaat untuk dijadikan sumber kajian serta informasi terkait bagaimana etika kerja juga disiplin kerja pegawai serta bagaimana pengaruhnya pada kinerja pegawai di perusahaan tersebut, yang kemudian dapat ditinjau kembali untuk menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen yang ideal demi terwujudnya suatu perbaikan yang dapat meningkatkan kinerja dan stabilisasi perusahaan.