

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi saat ini, persaingan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan yang baik akan selalu memperhatikan sebuah aset penting dalam perusahaan yaitu karyawan. Pencapaian tujuan manajemen sumber daya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu perusahaan dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Keberhasilan suatu instansi salah satunya dapat dilihat dari kemampuan instansi tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya ditentukan oleh disiplin kerja dan etos kerja. (Khoiri et al., 2022)

Perusahaan dituntut mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat terjadi baik dari sisi teknologi, sosial, regulasi, budaya dimasyarakat dan juga kondisi ekonomi serta politik yang selalu berjalan beriringan. Kualitas sumber daya manusia saat ini menjadi fokus utama pada suatu perusahaan, untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin tinggi. Untuk itu perusahaan harus mampu menyusun suatu perencanaan baik dari sisi bisnis maupun sumber daya manusianya. (Barsah & Ridwan, 2020)

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, motivasi atau dorongan kerja,

etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai. (Saleh & Utomo, 2018)

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan. (Khoiri et al., 2022)

Tercapainya suatu tujuan perusahaan dari apa yang telah ditetapkan tentu berdasarkan kontribusi hasil sumber daya manusianya terhadap perusahaan, karena keberhasilan perusahaan berkaitan dengan pencapaian dari kinerja karyawannya. Perubahan yang sering terjadi dalam lingkungan bisnis mendorong perusahaan untuk adaptif terhadap tuntutan keadaan yang ada dan untuk mencapai kesuksesan perusahaan harus dapat menumbuhkan etos kerja karyawan, tentu tidak begitu saja etos kerja terbentuk pada individu karyawan

dibutuhkan juga kesadaran akan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang akan membentuk kedisiplinan karyawan meningkat. (Barsah & Ridwan, 2020)

Kemudian untuk meningkatkan kinerja karyawan di butuhkan etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik seyogya nya harus di miliki setiap karyawan. karena setiap perusahaan membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalo tidak organisasi akan sulit berkembang dan susah masuk dalam pangsa pasar di industri, akan melibatkan karyawan untuk kinerjanya di antaranya setiap organisasi memiliki etos kerja dan etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok akan menjadi sumber motivasi bagi perusahaan. (Suryadi & Karyono, 2022)

PT Kewalram Indonesia merupakan perusahaan tekstil terakreditasi pertama yang menerima akreditasi ISO (ISO 9001: 2015 & STANDARD 100 by OEKO-TEX®) dan berkembang menjadi fasilitas tekstil terintegrasi yang besar yang mencakup pemintalan, bordir, Garmen, dan rumah pewarna yang dilengkapi dengan mesin canggih. Produk tersebut sudah diekspor ke lebih dari 60 negara di seluruh dunia yang mencerminkan komitmen kuat perusahaan dan penekanan pada kualitas. Perusahaan juga memiliki kehadiran yang substansial di pasar domestik dengan berbagai penawaran produk. Kewalram telah mencapai posisi kepemimpinan dalam rangkaian produknya berdasarkan komitmennya yang teguh terhadap standar kualitas tertinggi dan mendorong kepuasan konsumen secara total.

Besarnya suatu perusahaan tidak menutup kemungkinan terjadinya suatu masalah dalam suatu perusahaan seperti halnya yang peneliti temukan pada PT. Kewalram Indonesia,

Adapun permasalahan yang di hadapi yaitu :

1. Ketepatan waktu, bahwa ketepatan waktu merupakan kesesuaian antara waktu yang dihabiskan dalam mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya, ketepatan waktu sangat diperhatikan agar tidak mengganggu pekerjaan atau tugas yang lainnya. Ketepatan waktu juga sangat diperhatikan dalam suatu organisasi, karena menyangkut kepercayaan dari pelanggan atau pengguna.

Contoh: Datang tidak tepat waktu karena berbagai kendala yang berbeda pada setiap karyawannya seperti terkendala banjir, sakit ataupun jemputan yang telat datang untuk menjemput karyawannya.

2. Kemampuan bekerja sama, kemampuan bekerja sama adalah kecakapan atau kesanggupan seseorang untuk bersikap positif, dan mendukung suatu kegiatan yang dilakukan bersama oleh anggota organisasi yang memiliki keahlian komplementer yang secara bersama-sama melibatkan diri untuk mencapai tujuan bersama.

Contoh: Dalam melakukan pekerjaan tim, seringkali karyawan satu dengan karyawan lainnya yang tidak satu pendapat terjadi percekocokan satu sama lain sehingga timbul masalah.

Masalah diatas disebabkan oleh :

1. Kehadiran, merupakan kegiatan rutin yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan bahwa karyawan tersebut hadir atau tidak hadir dalam bekerja pada perusahaan tersebut.

Contoh : Masih masih ada beberapa karyawan yang jarang hadir dikarenakan berbagai alasan seperti banjir dll

Peneliti melihat masih adanya beberapa hal yang kurang disiplin dalam hal seperti ketepatan waktu saat masuk kerja karena berbagai kendala yang berbeda pada setiap karyawannya seperti terkendala banjir, sakit ataupun jemputan yang menjemput karyawan telat datangnya, masih sering terjadi nya percekcoakan atau permasalahan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, sering menuduh antar karyawan ataupun ada terjadinya suatu keributan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk penelitian di lingkungan kerja PT Kewalram Indonesia, dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang *Committee Compliance Fairtrade* PT Kewalram Indonesia”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum PT Kewalram Indonesia?
2. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kewalram Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kewalram Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kewalram Indonesia?

5. Hambatan dan upaya pelaksanaan disiplin kerja dan etos kerja serta kinerja karyawan di PT Kewalram Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran umum di PT Kewalram Indonesia
2. Mengetahui bagaimana pelaksanaan disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kewalram Indonesia
3. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kewalran Indonesia
4. Mengetahui hambatan dan upaya pelaksanaan disiplin kerja dan etos kerja serta kinerja karyawan di PT Kewalram Indonesia

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan bermanfaat di masa depan, baik bagi peneliti, pembaca, maupun organisasi yang di teliti.

1. Manfaat secara Teoritis

Dalam sebuah penelitian harus mempunyai sebuah manfaat yang dirasakan oleh pembaca, secara langsung maupun tidak langsung. Serta dalam sebuah penelitian ini peneliti berharap mendapatkan wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Serta yang paling penting, peneliti dapat memberikan pengetahuan bagi orang lain.

2. Manfaat secara Praktik

- a. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah proses dalam praktik nyata dan menambahkan pengetahuan dan wawasan baru, terutama di dunia kerja

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini berharap dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan etps kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh pembaca terkait dengan judul skripsi ini.

c. Bagi Lembaga

Menjadi tolak ukur dan mendiskusikan evaluasi masalah yang dihadapi, terutama dalam pemanfaatan disiplin kerja dan etos kerja.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kewalram Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Rancaekek Km No.2540394, Sukadana, Kec. Cimanggung, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45364

Telp : [\(022\) 7798346](tel:(022)7798346)

Website : <https://www.ekewalram.com>

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan peneliti di PT Kewalram Indonesia selama 2 bulan, dimulai dari Januari 2023 sampai dengan Juni 2023.

Tabel 1.1
Waktu Penelitian

No	Keterangan	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
TAHAP PERSIAPAN																											
1	Penjajakan																										
	Studi Kepustakaan																										
	Pengajuan Judul																										
	Penyusunan UP																										
	Seminar UP																										
TAHAP PENELITIAN																											
2	Pengumpulan Data																										
	a. Dokumentasi																										
	b. Wawancara																										
	c. Observasi																										
	d. Studi Pustaka																										
	Pengolahan Data																										
	Analisis Data																										
TAHAP PENYUSUNAN																											
3	Pembuatan Laporan																										
	Perbaikan Laporan																										
	Sidang Skripsi																										

Sumber : di olah peneliti, 2023