

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia harus melalui pengelolaan yang baik. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan. oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam

perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya kepuasan kerja, profesionalisme, motivasi dan etos kerja.

Masalah Kinerja pada karyawan pun tak luput dalam Indah Cargo di Tangerang, masih banyak nya pegawai khususnya pegawai bagian pengantaran yang belum memberikan kinerja yang prima membuat masalah dalam perusahaan. Seperti masih banyaknya karyawan bagian pengantaran yang kurang cepat dalam mengantarkan barang sehingga dapat menjadikan masalah dalam efisiensi waktu dalam bekerja yang dikhawatirkan dapat menyebabkan customer merasa pelayanan pengantaran akan kurang baik dimana dalam perusahaan bergerak di bidang eksibisi seperti Indah Cargo makan efisiensi waktu dalam mengantarkan barang sangat di perhatikan sehingga kinerja karyawan bagian pengantaran sangat di perhatikan.

Hal yang berpengaruh dengan rendahnya kinerja karyawan di Indah Cargo adalah kepuasan kerja pada karyawan dimana salah satu faktor dari kepuasan kerja adalah supervisi dimana terdapat elemen pengawasan. Sehingga banyak karyawan yang kurang optimal dalam memberikan kinerja karena kurang puas disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari atasan.

Padahal kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang khususnya kinerja karyawan di sebuah perusahaan sehingga Indah Cargo sangat berhati hati pada masalah kurangnya kepuasan kerja karyawan yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian pengantaran PT. Indah Cargo Mandiri adalah kurangnya profesionalisme karyawan pada bagian pengantaran karena masih banyak nya karyawan

bagian pengantaran yang tidak tamat sekolah atau tidak sarjana sehingga mereka hanya mengandalkan sim untuk melakukan tugasnya sehingga masih banyak karyawan bagian pengantarn yang kurang menerapkan sikap profesionalisme seperti kurang sigap dalam melakukan pekerjaan dengan terkesan menunda-nunda karena dalam dirinya kurang tertanam sikap yang profesionalisme karena kurang dalam pendidikan.

Hal selanjutnya kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh faktor psikologis yaitu motivasi. Motivasi merupakan hal yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan apabila dengan sikap terpaksa akan berakibat buruk pada hasil kerja dan bekerja tidak maksimal. Motivasi sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. Seorang karyawan tidak bisa terlepas dari peranan motivasi, karena hal ini sangat dibutuhkan seseorang apalagi karyawan dalam melakukan suatu kegiatan. Hal ini sudah melekat dalam diri seseorang setiap berniat melakukan suatu kegiatan.

Motivasi mampu mendorong seseorang untuk selalu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Kurang nya motivasi pada karyawan Indah Cargo terlihat pada karyawan yang lebih sering asik berbicara diluar urusan kerja pada waktu jam kerja dan menunda urusan kerjanya.

Untuk menghindarkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan kurangnya motivasi pegawai pihak Indo Cargo berusaha untuk meningkatkan motivasi pegawai seperti pemberian bonus dan lain lain namun ini di rasa

belum cukup karena masih rendahnya kinerja pegawai di dalam PT Indah Cargo karena kurangnya motivasi pegawai masih terlihat dari masih belum pesatnya perkembangan perusahaan tersebut di pasar ekspedisi, sehingga motivasi pegawai masih harus di tingkatkan di perusahaan tersebut agar meningkatkan kinerja pegawai demi kemajuan perusahaan.

Selain motivasi kerja, sumber permasalahan yang berkaitan dengan kinerja adalah etos kerja. Etos kerja berfungsi sebagai panduan tingkah laku baik secara pribadi maupun kelompok dalam organisasi. Kinerja karyawan akan lebih maksimal lagi, apabila dilandasi dengan sikap dan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan keyakinan dalam dirinya. Pekerja terkadang mengesampingkan etos kerja dalam bekerja. Tidak hanya pekerja, manajer bisnis pun dalam pekerjaan terkadang juga kurang memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi dan menumbuhkan etos kerja seseorang. Etos kerja yang tinggi bisa meningkatkan dan kreativitas, kerjasama, kerja keras bahkan kinerja seseorang. Apabila seseorang dibimbing dengan ajaran-ajaran etika yang baik, bisa menghasilkan kebiasaan sikap yang baik dan sifat yang baik, serta memungkinkan seseorang untuk berperilaku jujur, loyal, dapat dipercaya dan mempunyai kemauan yang tinggi dalam bekerja.

Masalah rendahnya etos kerja pun juga terjadi pada karyawan Indah Cargo dimana banyak karyawan yang terlihat kurang bekerja keras dalam bekerja seperti pada bagian pengantaran mereka cenderung menunda-nunda dalam mengantar barang dan lebih sering duduk-duduk dikantor bukan langsung mengantar barang. Dan karena kurangnya etos kerja banyak

karyawan yang kurang dapat menjalin kerja sama dengan sesama karyawan nya seperti masih banyak nya kesalah pahaman antar karyawan kantor dan juga pada bagian pengantaran yang dibutuhkan kerja sama dan kreatifitas rentan terjadi kesalah pahaman antar karyawan bagian pengantaran dalam mangantar dengan mobil box di antar oleh dua karyawan pengantaran banyak kurang kerja sama sehingga dalam menentukan jalan alternatif dalam mencari jalan rentan terjadi kesalah pahaman

Hal-hal seperti ini adalah salah satu contoh hal dampak dari kurangnya penerapan etos ketrja yang dapat membuat kurangnya produktivitas karyawan yang dapat berakibat pada menurunnya kinerja pada karyawan tersebut. Maka dari hal tersebut Indah Cargo mencoba untuk selalu menjaga nilai-nilai etos kerja di dalam perusahaan agar tercipta suasana kerja di dalam perusahaan menjadi terasa nyaman dan dapat membuat kinerja pagawai memandang pekerjaannya sebagai hal yang baik dan tanpa beban, namun di dalam suatu perusahaan pasti ada saja beberapa pegawai yang tidak menerapkan etos kerja dengan baik begitu pula dengan Indah Cargo, sehingga masih terjadi kurangnya penerapan etos kerja yang menyebabkan kan kurang semangat kerja pada karyawan khususnya bagian pengantaran sehingga tekadang karyawan bagian pengantaran kurang menerapkan sikap yang rajin dan ikhlas dalam bekerja karena kurangnya etos kerja, perusahaan selalu berusaha meminimalisir dengan para manager memperhatikan etika dari perilaku pekerja agar tidak terjadi pelanggaran etika dalam bekerja dan menanamkan nilai-nilai etos kerja yang baik kepada para pekerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti masalah rendahnya kinerja pada karyawan bagian pengantaran PT Indah Cargo di Tangerang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan PT. Indah Cargo Mandiri di Tangerang dapat dipengaruhi oleh:

1. Rendahnya Kepuasan Karyawan
2. Rendahnya Profesionalisme Karyawan
3. Rendahnya Motivasi Karyawan
4. Rendahnya Etos Kerja Karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada:

1. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja pada karyawan
2. Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja pada karyawan
3. Pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap Kinerja pada karyawan

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT Indah Cargo?

2. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Indah Cargo?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Indah Cargo?

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian kearah konsep-konsep pengembangan kinerja pada karyawan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan bagian pengantaran PT Indah Cargo di Tangerang, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan kinerja sebagai tujuan yang diharapkan dapat tercapai
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat di manfaatkan oleh:
 - a. Bagi peneliti, sarana menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman terutama tentang pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan.
 - b. Bagi perpustakaan, di Universitas Negeri Jakarta sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan pengetahuan.
 - c. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomu jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi

Pendidikan Ekonomi sebagai bahan referensi yang relevan dengan perkuliahan.

d. Bagi pelaku atau praktisi pendidikan, sebagai bahan masukan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu kependidikan dan berguna sebagai acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

e. Bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan sebagai sumbangan pengetahuan dan memperkaya ilmu pengetahuan.