

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Notoatmodjo (2003) dalam Sumber daya manusia Resa Almustofa (2014) mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi sebagai salah satu komponen organisasi yang merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi oleh sebab itu Sumber Daya Manusia harus di kelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi kerja dan kedisiplinan kerja. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri.

Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi, salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku kinerja karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan apa bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal tidak ada konflik antara sesama karyawan, serta tercapainya kepuasan karyawan. Salah satu tujuan dari Sumber Daya Manusia yaitu memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

Motivasi kerja karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2008; 930) merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha - usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok tertentu bergerak

melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang di kehendaki. Dengan termotivasinya karyawan maka akan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan senang pada saat berada di lingkungan perusahaan.

Kondisi Lingkungan kerja Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) dalam Ovi setya prabowo (2008) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja.” Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa keadaan lingkungan sekitar para karyawan bekerja merupakan tempat yang menentukan para karyawan dalam bekerja perlu diciptakan suatu lingkungan yang kondusif yang dapat menentramkan dan betah dalam bekerja. Untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan maka diperlukanlah sebuah kedisiplinan kerja karyawan.

Kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang paling perlu di perhatikan oleh perusahaan yaitu kedisiplinan kerja karyawan karena semakin baik kedisiplinan karyawan, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan, (2009:212), disiplin kerja dapat di definisikan sebagai suatu sikap menghormati menghargai, patuh dan taat kepada peraturan – peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya

apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja yang baik maka di butuhkan etos kerja yang baik agar para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dalam waktu yang singkat.

Etos kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif apa bila pada suatu perusahaan karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang di sebabkan karena kakaryawan bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi maka dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal.

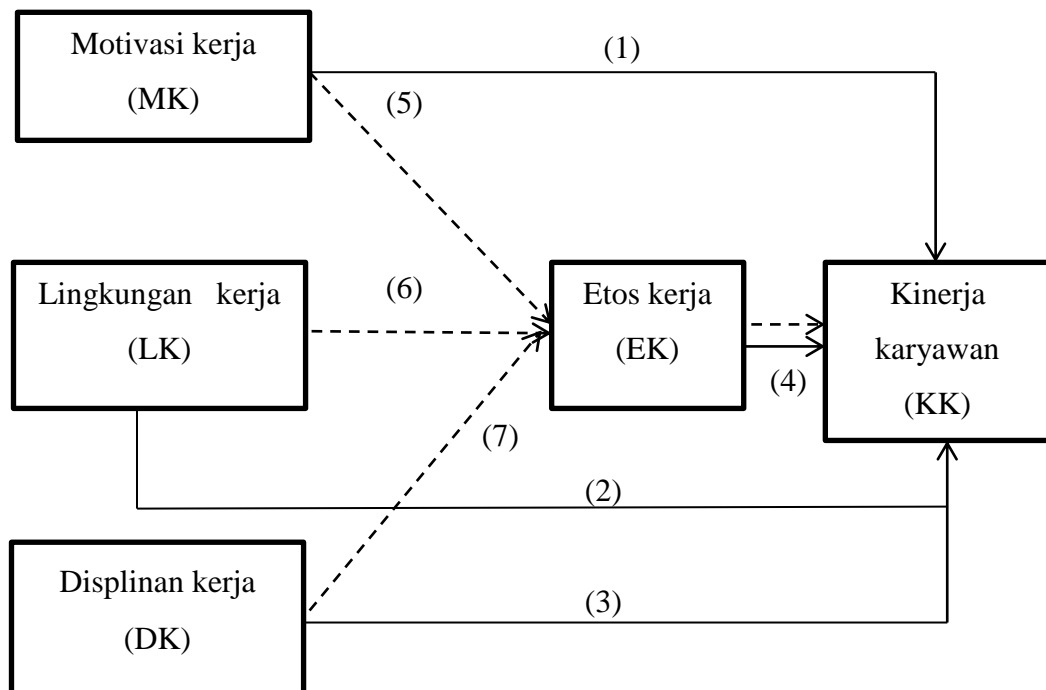
Etos kerja menurut chalpin (2001) dalam Ovi satya prabowo (2008) mengatakan bahwa etos kerja adalah watakatau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja akan tetapi harus di upayakan dengan sungguh – sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat pendukungnya. Di samping itu juga dengan adanya etos kerja yang tinggi akan menjadikan kinerja karyawan yang baik. Sehingga karyawan mau bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekejaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu *pekerjaan* (Robbins, 2001:156) dalam Eka Cahyani Putri Susanti, Mochammad Al Musadieg Ika Ruhana (2014). Adanya kinerja yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya adanya kinerja yang rendah, karyawan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2009) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, hal tersebut sama halnya dengan perusahaan mcdonald,s.

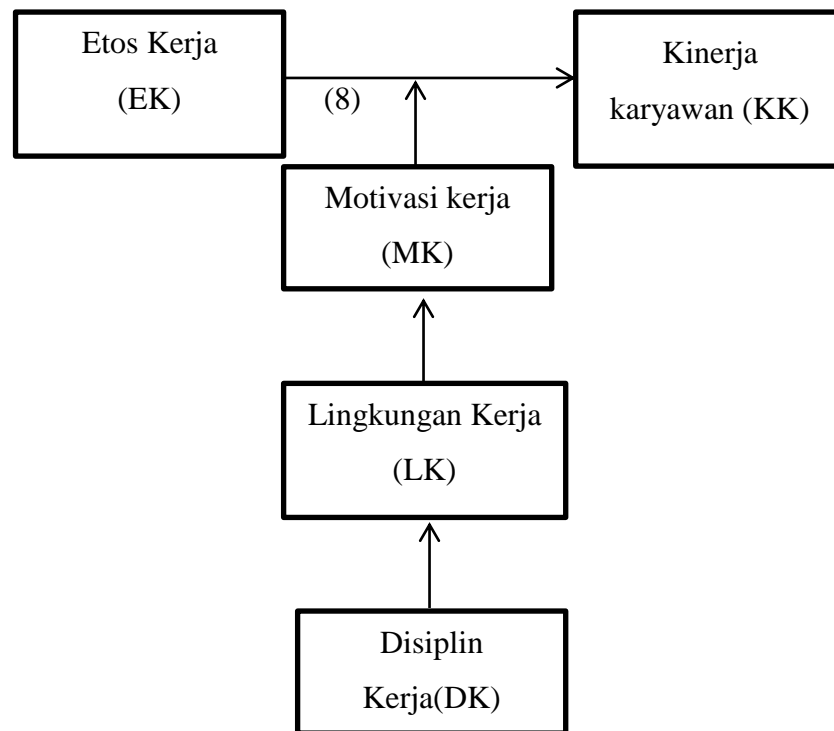
Permasalahan yang di hadapi oleh Perusahaan McDonald's seperti yang di kutip dari *Emirates 247, rabu ,22 Oktober 2014*: kurangnya motivasi kerja pada karyawan sehingga menyebabkan citra makanan yang berada pada restoran cepat saji ini menjadi buruk dan kedisiplinan kerja yang kurang membuat pelayanan yang lambat dan kurang akuransi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan serta kurangnya inisiatif karyawan dalam membantu pelanggan pada saat pelanggan mengalami kesulitan. Peningkatan kompetensi

yaitu banyak pesaing baru di bidang makanan cepat saji ini sehingga restoran cepat saji ini menaikkan harga produk tanpa mengurangi pelanggan, Kurangnya keamanan produk dan kebersihan pada area lingkungan kerja akan menyebabkan tidak terkendali dengan baik oleh karyawan, sehingga dalam menyajikan hidangan atau produk sering kali kurang rapi dan membuat keamanan produk menjadi mudah rusak.

Dengan adanya masalah di atas maka peneliti akan menyelesaikan masalah tersebut dengan menggunakan model sebagai berikut :



Gambar 1.1. model penelitian pertama



Gambar 1.2.model penelitian kedua.

Berdasarkan studi kasus pada latar belakang di atas maka peneliti akan mengambil judul tentang “full model etos kerja: analisis pembuktian hipotesis motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di Mc.donald’s ambarukmo yogyakarta”.

## 1.2. Perumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan?
- 1.2.2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan?
- 1.2.3 Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan?
- 1.2.4 Apakah etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan?
- 1.2.5 Apakah etos kerja memediasi motivasi kerja pada kinerja karyawan?

- 1.2.6 Apakah etos kerja memengaruhi lingkungan kerja pada kinerja karyawan?
- 1.2.7 Apakah etos kerja memengaruhi disiplin kerja pada kinerja karyawan ?
- 1.2.8 Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memperkuat etos kerja pada kinerja karyawan ?

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka peneliti akan membatasi masalah pada kondisi lingkungan kerja karyawan agar tidak meluas baik secara fisik dan non fisik lingkungan kerja.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan.

- 1.4.1 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan.
- 1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan
- 1.4.3 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan
- 1.4.4 Untuk mengetahui pengaruh etos kerja pada kinerja karyawan
- 1.4.5 Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan karena dimediasi oleh etos kerja.
- 1.4.6 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan karena dimediasi oleh etos kerja.
- 1.4.7 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan karena dimediasi oleh etos kerja.



- 1.4.8 Untuk mengetahui variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memperkuat etos kerja pada kinerja karyawan.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan tentang bagaimana Full Model Etos Kerja : Analisis pembuktian Hipotesis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan pada Kinerja Karyawan.

### **1.5.2 Ilmu Pengetahuan**

Menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang Full Model Etos Kerja : Analisis pembuktian Hipotesis Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja pada Kinerja Karyawan.

## **1.6. Kerangka Penulisan**

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang Latar Belakang, Perumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.

### **Bab II : Tinjauan / Landasan Pustaka**

Bab ini berisi tentang penjelasan variabel Motivasi Kerja, variabel lingkungan kerja, variabel Disiplin Kerja, variabel Etos kerja, variabel Kinerja Karyawan dan Hipotesis.

**Bab III : Metodologi Penelitian**

Bab ini berisi penjelasan tentang Lokasi penelitian, populasi , variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data dan analisis data

**Bab IV : Gambar Umum Perusahaan.**

Bab ini berisi penjelasan tentang Sejarah Mc donalds, visi dan misi Mc.Donalds dan kegiatan Mc.Donalds,

**Bab V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi penjelasan tentang Analisis deskriptif, deskriptif variabel, analisis data, uji Reabilitas, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis data, uji hasil T, uji hasil F, uji adjusted R<sup>2</sup> dan Pembahasan.

**Bab VI : Penutup**

Bab ini berisi penjelasan tentang kesimpulan dan saran.