

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Penelitian ini mengambil objek PT. Kamadjaja Logistic yang merupakan salah satu anak perusahaan Kamadjaja Group yang bergerak di bidang jasa penyimpanan (gudang) dan distributor. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Pulau Pinang IV No. 1 KIM II Mabar Desa Saentis Kecamatan Percut Sei Tuan. Perusahaan ini mempekerjakan 160 orang karyawan dengan status 152 orang karyawan kontrak dan 8 orang karyawan tetap. Kegiatan utamanya adalah penyimpanan barang atau produk dari 5 (lima) jenis pabrikan yang berbeda antara lain ; Unilever, Frisian Flag, Nestle, Bodrex dan Hwawei untuk dapat didistribusikan setiap harinya menuju gudang-gudang induk pelanggan seperti Alfamart, Indomaret, Indogrosir, Carrefour, Giant, dll. Menurut HRD PT. Kamadjaya Logistics, Standar target kerja per hari yang telah ditetapkan oleh manajemen adalah standar angka wajib yang harus dicapai oleh karyawan, yaitu sebesar 33.000 unit barang yang masuk dan 33.000 unit barang yang keluar setiap harinya, tetapi juga diharapkan para karyawan mampu bekerja melebihi standar yang ditetapkan.

**Tabel. 1.1. Daftar Absensi Karyawan PT. Kamadjaja Logistics
Tahun 2018 sampai dengan 2020**

Bulan	Ijin Sakit			Mangkir/Alpa		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Januari	10	16	14	11	27	20
Februari	25	25	13	13	14	6
Maret	10	12	15	12	10	16

April	18	9	23	10	22	14
Mei	7	12	1	4	14	6
Juni	11	23	16	8	17	8
Juli	4	34	21	19	19	13
Agustus	0	13	9	0	20	6
September	14	17	10	15	26	5
Oktober	38	12	21	12	19	9
November	27	17	116	13	17	10
Desember	24	18	15	21	17	16
TOTAL	188	208	274	138	222	129

Dari tabel 1.1. dapat dilihat bahwa angka izin sakit dan ketidakhadiran sangat tinggi. Untuk izin sakit karyawan diharuskan untuk melengkapinya dengan surat keterangan dari dokter atau rumah sakit, jika tidak akan dianggap mangkir atau alfa. Akumulasi angka izin sakit mengalami peningkatan setiap tahun dari tahun 2018 sampai dengan 2020, secara umum angka izin sakit karyawan diatas menunjukkan angka yang signifikan yang memprihatinkan dan dianggap perlu untuk diperhatikan penyebabnya.

Secara umum, kondisi lingkungan kerja khususnya di bagian Gudang PT. Kamadjaja Logistics tergolong nyaman. Namun menurut beberapa orang karyawan PT. Kamadjaya Logistics saat ditanya mengenai lingkungan kerja mereka, menyatakan bahwa beban kerja dan target yang diberikan kepada mereka tidak di dukung fasilitas pendukung.

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini berusaha mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kamadjaya Logistics. Oleh karena itu, dibuat penelitian dengan judul **Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Kamadjaya Logistics.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan masih rendah
2. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan
3. Sebagian karyawan masih memiliki etos kerja yang rendah
4. Motivasi yang kurang dari manager
5. Lingkungan kerja tidak dilengkapi fasilitas pendukung
6. Sebagian karyawan masih memiliki disiplin yang rendah

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah hanya pada etos kerja, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain hal tersebut diatas, objek penelitian juga dibatasi hanya pada karyawan kontrak yang berjumlah 152 orang.

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics.
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics.
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics.

4. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Disiplin karyawan PT. Kamadjaja Logistics.
5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Disiplin karyawan PT. Kamadjaja Logistics.
6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin karyawan PT. Kamadjaja Logistics.
7. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics.

1.5. Tujuan Penelitian

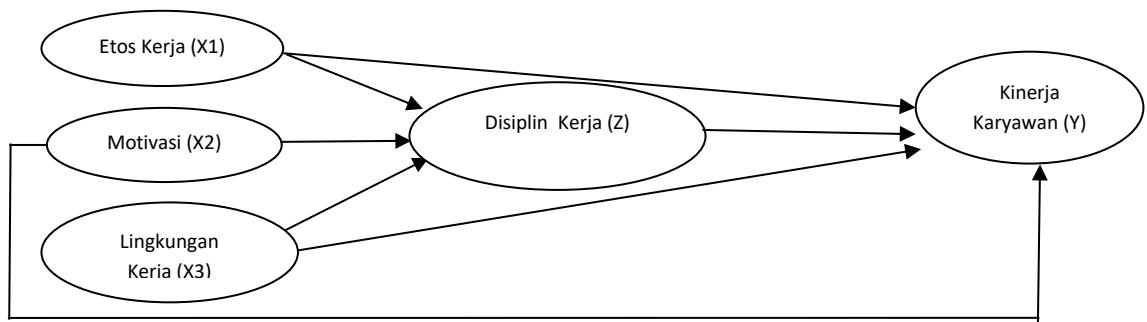
Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian dalam penelitian ini meliputi:

1. Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics.
3. Menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics.
4. Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap disiplin karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics.
5. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics.
6. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics.

7. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics.

1.6. Kerangka Konspetual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konspetual yang memuat hubungan antar variabel sebagai berikut :



Gambar. 2.1. Kerangka Konspetual

1.7. Hipotesis

H1 : Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4 : Etos kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

H5 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

H6 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

H7 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.