

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen kunci dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, karena keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada faktor ini. Dalam era globalisasi saat ini, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memiliki karyawan yang kompeten dan berkualitas guna menjalankan manajemen yang efektif.

Penelitian ini dilakukan di PT. Dipo International Pahala Otomotif, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan kendaraan dan layanan purna jual, termasuk penjualan suku cadang asli, pelayanan bengkel, dan perbaikan *body* kendaraan. Fokus penelitian adalah pada etos kerja, komitmen organisasi, dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Dipo International Pahala Otomotif, karena faktor-faktor ini dinilai sangat penting untuk pengembangan kinerja yang berkelanjutan.

Faktor pertama adalah etos kerja. Peneliti menemukan bahwa masih ada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan terpaksa, seperti melakukan penjualan hanya untuk mendapatkan gaji dan bonus. Kehadiran mereka yang hanya 2 hingga 3 hari dalam seminggu di kantor juga menghambat aktivitas dan menurunkan kinerja.

Faktor kedua adalah komitmen organisasi. Peneliti mencatat kurangnya komitmen dari karyawan, terlihat dari kecenderungan mereka untuk pindah ke perusahaan lain yang menawarkan gaji lebih tinggi. Hal ini menyebabkan kerugian bagi perusahaan, termasuk kehilangan karyawan berkualitas serta biaya dan waktu untuk merekrut pengganti.

Faktor ketiga adalah aktualisasi diri. Peneliti menemukan bahwa banyak karyawan kurang memiliki dorongan untuk meningkatkan prestasi dan bersaing dalam meraih pencapaian. Ini terlihat dari kebiasaan malas dan kurangnya inisiatif dalam prospek lanjutan kepada calon pelanggan, yang berakibat pada penurunan kualitas pelayanan dan dampak negatif pada citra perusahaan.

Secara umum, kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Namun, di PT. Dipo International Pahala Otomotif, karyawan tidak bekerja dengan optimal karena peraturan yang tidak ketat, sehingga mereka cenderung bekerja sembarangan, yang berdampak pada pencapaian target penjualan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji **“Pengaruh Etos Kerja, Komitmen Organisasi, dan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dipo International Pahala Otomotif.”**

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya etos kerja karyawan, yang tercermin dari adanya karyawan yang melaksanakan tugas dengan rasa terpaksa.
2. Kurangnya komitmen dari karyawan, terlihat dari keinginan mereka untuk berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan gaji lebih tinggi.
3. Banyaknya karyawan yang tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan prestasi dan bersaing dalam meraih pencapaian.
4. Peraturan yang tidak ketat, menyebabkan karyawan bekerja sembarangan, yang berdampak pada pencapaian target penjualan.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif?
3. Bagaimana pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja, komitmen organisasi dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif?

I.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti dapat menyimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja, komitmen organisasi dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.

I.5 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada seluruh pihak yang membaca. Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti khususnya yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja, komitmen organisasi dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.
2. Bagi Instansi
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi bacaan bagi pihak instansi maupun pihak yang berkepentingan untuk mengevaluasi kinerja karyawan serta dapat membangun strategi dan sikap positif pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Penelitian ini diharapkan sebagai kajian ilmu dan menambah referensi peneliti bagi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengangkat permasalahan yang sama.

I.6 Teori Etos Kerja

I.6.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Darodjat (2015:77) dalam (Waruwu, 2023), etos kerja terdiri dari serangkaian perilaku positif dan prinsip dasar yang mencakup motivasi, karakteristik utama, semangat mendasar, pola pikir, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, dan standar yang membentuk landasan perilaku individu dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2016:105) dalam (Syaifora & Haznil, 2023), etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan diterapkan secara implisit, serta praktik-praktik yang diterima sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dalam kehidupan anggota suatu organisasi.

Menurut Ginting (2016:45) dalam (Waruwu, 2023), etos kerja merujuk pada semangat kerja yang menjadi ciri khas individu atau kelompok, yang didasarkan pada etika atau pandangan kerja tertentu dan diwujudkan melalui tekad serta tindakan nyata di lingkungan kerja.

I.6.2 Indikator Etos Kerja

Menurut Priansa (2018:283-284), etos kerja memiliki beberapa karakter yang menjadi identitas dari etos kerja itu sendiri yaitu:

- 1) Keahlian interpersonal
- 2) Inisiatif
- 3) Dapat diandalkan

I.7 Teori Komitmen Organisasi

I.7.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Kasmir (2016:193) dalam (Ariesa & Chandra, 2022), komitmen organisasi mengacu pada kesetiaan karyawan dalam mengikuti kebijakan atau peraturan perusahaan selama bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2018:47) dalam (Meiliana, 2021), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dengan organisasi, tujuannya, serta keinginannya untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Samsuddin (2018:61) dalam (Lestari et al., 2022), komitmen organisasi berarti kesepakatan atau kontrak untuk melaksanakan suatu tanggung jawab atau kewajiban.

I.7.2 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Shaleh (2018:51), bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut:

- 1) Adanya kemauan karyawan
- 2) Adanya kesetiaan karyawan
- 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi

I.8 Teori Aktualisasi Diri

I.8.1 Pengertian Aktualisasi Diri

Menurut Hendro Setiawan (2014:172), aktualisasi diri adalah proses yang terus-menerus berlangsung, di mana individu membuat keputusan yang mendukung pertumbuhan hidup mereka.

Menurut Ahmad Dzikran (2020:32), aktualisasi diri adalah usaha untuk memberdayakan diri dan kehidupan, serta mengubah pandangan negatif menjadi perspektif yang lebih positif.

Menurut Jean Henry (2022:47), aktualisasi diri adalah dorongan alami dalam diri manusia untuk mencapai potensi terbaik yang bisa dicapai.

I.8.2 Indikator Aktualisasi Diri

Menurut Widjianto (2014:25), indikator aktualisasi diri adalah sebagai berikut:

- 1) Dewasa dalam bertindak
- 2) Penyesuaian diri positif
- 3) Dapat mengambil keputusan secara realistik
- 4) Mudah bersahabat
- 5) Sangat dapat dipercaya
- 6) Mandiri dan kreatif

I.9 Teori Kinerja Karyawan

I.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:184) dalam (Eka Wijaya & Fauji, 2021), kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja dan perilaku yang tercapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Adhari (2020:77) dalam (Rita, 2023), kinerja karyawan adalah *output* yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu, mencerminkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Menurut Dra. Natalia E.T. Sihombing, M.Si. (2023:9), kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan selama bekerja di suatu organisasi atau perusahaan.

I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

I.10 Penelitian Terdahulu Tabel

Tabel I.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Kadek Agus Artawan dan Ni Luh Nurkariani (2023)	Pengaruh Etos Kerja, Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Maha Surya Motor di Singaraja.	Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor di Singaraja	Etos Kerja (X1) Loyalitas (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan analisis determinasi	Hasil penelitian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa etos kerja, loyalitas, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Nur Laily Julianiti (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rina Mitra Raharja.	Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rina Mitra Raharja.	Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda, uji f, uji t.	Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	David Kurniawan (2018).	Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Steven Motors.	Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial terhadap kinerja karyawan Steven Motors.	Aktualisasi Diri (X1) Penghargaan (X2) Kebutuhan Sosial (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis statistik dalam bentuk uji regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel aktualisasi diri, penghargaan dan kebutuhan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Steven Motors. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil uji parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari tiga variabel bebas yang mendukung hipotesa.

I.11 Teori Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Desmon Ginting (2016:108), etos kerja adalah semangat yang tidak hanya berfokus pada pencapaian standar kinerja, tetapi juga berusaha melebihi standar tersebut. Ini mencakup upaya untuk memperbaiki pencapaian kinerja sebelumnya, berorientasi pada prestasi yang objektif, dan berusaha meningkatkan atau melampaui target yang telah ditetapkan.

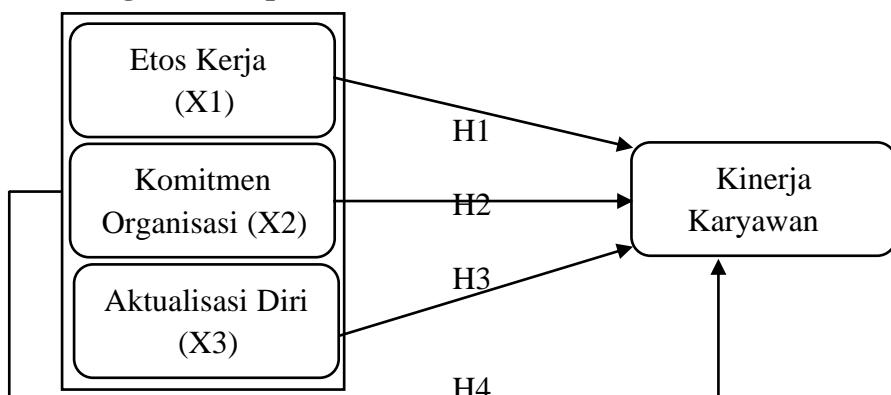
I.12 Teori Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wahyudi & Rendi Salam (2020:28), komitmen merupakan variabel independen yang memiliki hubungan linear terhadap kinerja. Dengan demikian, komitmen mempengaruhi hasil kerja, yang bisa baik, kurang baik, atau buruk, tergantung pada proses, perlakuan, dan sikap kerja yang diterapkan.

I.13 Teori Pengaruh Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2015:102), setiap individu cenderung memiliki dorongan untuk beraktualisasi diri, yang memotivasi mereka untuk mengembangkan seluruh potensi mereka secara optimal. Fahmi menjelaskan teori Abraham H. Maslow yang menyebutkan lima kebutuhan manusia yang harus diatur dalam bentuk hierarki, yaitu: 1) kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*), 2) kebutuhan akan rasa aman (*Safety needs*), 3) kebutuhan sosial dan cinta (*Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*), 4) kebutuhan harga diri (*Esteem needs*), dan 5) kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization*). Dari kelima kebutuhan ini, kebutuhan aktualisasi diri adalah yang paling berpengaruh dalam meningkatkan motivasi untuk terus berprestasi.

I.14 Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

I.15 Hipotesis Penelitian

Menurut Muri Yusuf (2014:130), hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H1: Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.

H3: Aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.

H4: Etos kerja, komitmen organisasi dan aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif.