

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan baik perusahaan itu milik pemerintah ataupun swasta menginginkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kinerja yang optimal. Agar mencapai hal tersebut, salah satu hal penting yang menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang proaktif seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat diperlukan, karena bagi perusahaan dari semua faktor produksi yang ada, faktor sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau instansi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sehingga secara menyeluruh,

pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menganalisis apa saja kemungkinan yang menjadi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah adanya etos kerja dan kompetensi kerja yang sesuai.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dalam studi manajemen kinerja karyawan ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, pengawasan, etos kerja dan kompetensi kerja. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya

dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti etos kerja dan kompetensi karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Etos berasal dari bahasa Yunani yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau sesuatu kelompok.

Menurut Priansa (2018) etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok harus memiliki etos kerja, berarti karyawan yang memiliki etos kerja akan berusaha menunjukkan sikap yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban karyawan terhadap perusahaan. Salah satu cara agar meningkatkan etos kerja karyawan yaitu dengan memberikan motivasi, dorongan, arahan, serta melakukan pendampingan, training atau pelatihan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi karyawan. Sedangkan pengertian kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut (Wibowo 2017). Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan merinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standarkualitas profesional dalam bekerja.

PT Surya Segara Safety Marine Surabaya. Merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang service dan penyediaan peralatan keselamatan di Indonesia, khususnya untuk pasokan dan layanan keselamatan laut dengan spesialisasi bidang layanan dan pemeliharaan *Live Saving Appliance*.

Berdasarkan observasi didapatkan data yang menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang dialami perusahaan. Permasalahan yang dialami oleh perusahaan yaitu terjadinya penurunan kinerja dari karyawan. Perusahaan sudah menentukan standar kinerja setiap tahunnya, akan tetapi masing-masing karyawan tidak mampu mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan oleh pihak PT Surya Segara Safety Marine. Hal tersebut dapat dilihat padatable 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Order PT Surya Segara Safety Marine

2022	Data Order Masuk	Penyelesaian Order		Persentase Waktu Keterlambatan
		Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	
Januari	39	18	21	5,3%
Februari	36	16	20	5,5%
Maret	42	17	25	5,9%
April	43	15	28	6,5%
Mei	45	15	30	6,6%
Juni	49	16	33	6,7%

Sumber : Data PT Surya Segara Safety Marine (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 tampak bahwa data order PT. Surya Segara Safety Marine Surabaya mengalami peningkatan keterlambatan penyelesaian order pada tahun 2022 terhitung mulai bulan januari hingga bulan juni.

Tabel 1.2
Data Kompetensi Karyawan PT Surya Segara Safety Marine

Jumlah Karyawan	Memiliki Sertifikasi	Tidak Memiliki Sertifikasi	Persentase Karyawan yang memiliki sertifikasi
41	17	24	41%

Sumber : Data PT Surya Segara Safety Marine (2022)

Tabel 1.3
Data Mobilisasi PT Surya Segara Safety Marine

Bulan	JUMLAH KARYAWAN	
	Di Kantor	Diluar Kantor
Januari	20	21
Februari	18	23
Maret	15	26
April	11	30
Mei	10	31
Juni	11	30

Sumber : Data PT Surya Segara Safety Marine (2022)

Peningkatan order yang terlambat selesai tersebut diduga karena banyaknya karyawan yang memiliki kompetensi mendahulukan pekerjaan diluar kantor

sehingga pekerjaan yang berada di kantor menjadi delay dan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga/ instansi tempat bekerja. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Segara Safety Marine”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Segara Safety Marine Surabaya ?
2. Apakah kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Segara Safety Marine Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Segara Safety Marine

2. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Segara Safety Marine

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, khususnya pihak-pihak yang terkait. Pihak-pihak yang dimaksud adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dijadikan sarana untuk meningkatkan kemampuan menulis dan berpikir ilmiah khususnya dengan etos kerja, kompetensi kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi pada instansi dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT Surya Segara Safety Marine Surabaya dalam hal etos kerja, dan kompetensi kerja, diri yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan menjadi bahan referensi khususnya untuk mengkaji topik-topik yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

