

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar belakang**

Perusahaan adalah nadi perekonomian karena dalam mencapai tujuannya mencari laba, harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan adalah suatu organisasi atau lembaga yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa, didorong untuk meningkatkan efektivitas usaha nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka waktu panjang. Dalam usaha pencapaian usaha organisasi banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya sumber daya manusia (SDM) yang menunjang dalam pencapaian tujuan. (Sutrisno, 2009:3).

Efektivitas merupakan hal yang penting pada perusahaan karena tanpa efektivitas tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Sebab efektivitas yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Manusia merupakan komponen yang sangat penting sebab berhasil atau tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh manusianya dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu organisasi dapat diukur sejauh mana organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia. (Mukhtar, *et.al.*, 2016:130)

Argris dalam Tangkilisan (2015:139) mengungkapkan bahwa “efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia”. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan kantor PT. Cs Finance Pati yang berlokasi di jalan Diponegoro, Puri, Kec. Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah yang merupakan salah satu perusahaan asuransi dan manajemen asset yang didukung oleh 7.200 karyawan dan melayani 50 juta nasabah di 34 provinsi negara Indonesia. PT. Cs finance pati adalah perusahaan asuransi jiwa dengan jalur distribusi ke agen yang senantiasa memperluas jaringan di Indonesia. Alasan peneliti memilih perusahaan ini, karena dari 7.200 karyawan yang tersebar di 34 provinsi harus bisa melayani semaksimal mungkin pada nasabah, maka karyawan juga harus termotivasi kerja supaya kinerjanya lebih baik lagi. PT. Cs Finance Pati cabang Pati mempunyai karyawan yang berklasifikasi baik. Guna mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya etika kerja, keahlian profesional, dan pengembangan yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan untuk kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang mempunyai konsep kerja yang baik akan memberikan peningkatan etika, profesionalisme, dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan efektivitas. Selain kondisi itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan

serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dilihat beberapa data yang mendukung penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Status Karyawan CS Finance Pati**

No	Bagian	Status Karyawan
1	Direktur	Tetap
2	Manajer Keuangan	Tetap
3	Supervisor	Tetap
4	Teller	Kontrak / Non tetap
5	Staff Keamanan	Kontrak / Non tetap
6	Staff Kebersihan	Kontrak / Non tetap

*Sumber: CS Finance Pati, 2019*

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa hanya 3 bagian yang mendapatkan status sebagai karyawan tetap yaitu bagian direktur, manajer keuangan, dan supervisor. Banyaknya bagian sebagai karyawan kontrak/non tetap merupakan ancaman bagi karyawan yang sewaktu-waktu dapat dikeluarkan dengan alasan kontrak habis dengan masa durasi 2 tahun perpanjangan. Masalah pengembangan karyawan masih perlu diperbaiki, agar karyawan yang memiliki status kontrak/non tetap dapat selalu memiliki peluang baru dalam kenaikan jabatan.

**Tabel 1.2**  
**Data Gaji Pegawai Cs Finance**  
**Tahun 2014-2018**

No	Tahun	Jumlah gaji	Jumlah karyawan	Total gaji
1	2014	1.000.000	88	88.000.000
2	2015	1.200.000	91	109.200.000
3	2016	1.420.500	98	139.209.000
4	2017	1.700.000	104	176.800.000
5	2018	1.800.000	110	198.000.000

*Sumber : Divisi bagian umum Cs Finance Pati, 2019*

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2014 sampai 2018 perusahaan selalu mengalami naik dan turun total pengeluaran gaji karyawan, sehingga hal ini menjadi permasalahan karyawan yaitu terjadinya penurunan semangat kerja berujung pada penurunan etos kerja yang mengakibatkan pelaksanaan efektivitas kerja perusahaan dan pelayanan konsumen mengalami penurunan.

Keahlian professional pada suatu organisasi dapat berkembang karena individu memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang mempunyai keahlian professional yang kuat pada organisasi, dapat mengurangi terjadinya penurunan efektivitas kerja dalam perusahaan. Namun kurangnya kesesuaian penetapan jabatan keahlian profesional

pada karyawan, akan berdampak pada kemalasan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari data absen karyawan tahun 2018 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Absensi Karyawan Cs Finance Pati 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan tidak masuk kerja</b>
Januari	4
Februari	4
Maret	3
April	4
Mei	5
Juni	6
Juli	10
Agustus	5
September	5
Oktober	6
November	2
Desember	9

*Sumber: Cs Finance, 2019*

Berdasarkan tabel 3 yaitu data absensi karyawan Cs Finance Pati 2018 dapat dilihat bahwa selama 1 (satu) tahun dari bulan Januari sampai Desember terdapat 2 (dua) bulan, yaitu bulan Juli dan Desember memiliki jumlah absensi karyawan tidak hadir kerja yang paling banyak. Di bulan Juli terdapat 10 absensi karyawan, hal ini

dikarenakan dalam bulan Juli terdapat hari raya Idul Fitri 1439. Kebanyakan karyawan Cs Finance Pati pada bulan Juli banyak mengambil cuti setelah libur hari lebaran. Sama halnya pada bulan Desember terdapat 9 absensi karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan Cs Finance Pati banyak mengambil cuti untuk menambah hari libur untuk memperingati hari natal dan tahun baru.

Research gap dalam penelitian ini tampak pada penelitian pengaruh etos kerja, keahlian profesional, dan pengembangan karyawan terhadap efektivitas kerja ada Cs Finance. Sulaiman (2018:70) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial etos kerja terhadap efektivitas kerja. Artinya semakin meningkat etos kerja maka efektivitas kerja juga akan meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman (2018:71) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja.

Supriono (2015:100) menyatakan bahwa terdapat variabel profesionalisme internal auditor mempunyai pengaruh positif terhadap variabel efektivitas pengendalian intern. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Herawaty (2014:140) menyatakan bahwa variabel keahlian profesional tidak memiliki pengaruh terhadap efektivitas struktur pengendalian intern.

Ibrahim (2017:3) menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu yang dijadikan perbandingan yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Mararusli (2014:17), yang menyatakan bahwa pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Keahlian Profesional, dan Pengembangan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Cs Finance Pati”**.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Adapun lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh etos kerja, keahlian profesional, dan pengembangan.
- 1.2.2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja.
- 1.2.3. Obyek penelitian dilakukan pada Cs Finance Pati.
- 1.2.4. Responden penelitian ini adalah karyawan Cs Finance Pati.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Etika kerja karyawan pada Cs Finance Pati mengalami penurunan hal ini dilihat dari semangat kerja karyawan yang semakin menurun
- b. Penetapan keahlian sesuai dengan profesilisme karyawan kurang diterapkan dalam pembagian pekerjaan pada karyawan.
- c. Masalah yang terakhir masih kurangnya pengembangan karyawan dalam kenaikan jabatan.

Dari masalah-masalah tersebut menjadikan efektivitas kerja pada karyawan Cs Finance Pati mengalami penurunan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Cs Finance Pati?
- 1.3.2. Apakah keahlian profesional berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Cs Finance Pati?
- 1.3.3. Apakah pengembangan karyawan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada Cs Finance Pati?
- 1.3.4. Apakah etos kerja, keahlian profesional, dan pengembangan karyawan berpengaruh secara berganda terhadap efektivitas kerja karyawan pada Cs Finance Pati?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menguji pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Cs Finance Pati.
- 1.4.2. Menguji pengaruh keahlian profesional terhadap efektivitas kerja karyawan pada Cs Finance Pati.
- 1.4.3. Menguji pengaruh pengembangan karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan pada Cs Finance Pati.
- 1.4.4. Menguji pengaruh etos kerja, keahlian profesional, dan pengembangan karyawan secara berganda terhadap efektivitas kerja karyawan pada Cs Finance Pati.

### 1.5. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang berbagai macam efektivitas kerja karyawan demi berkembangnya Cs Finance Pati.
2. Manfaat bagi perusahaan memberikan informasi tentang faktor-faktor yang memicu terjadinya efektivitas kerja di Cs Finance .

