

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sumber daya manusia termasuk pegawai dalam suatu perusahaan merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam menjalankan aktivitas organisasi, membutuhkan berbagai sumber daya, seperti manusia, material dan mesin. Sumber daya manusia dalam organisasi adalah karyawan, sedangkan dalam instansi pemerintah adalah pegawai. Manusia merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Hasil kerja karyawan secara maksimal (kinerja karyawan) itulah yang diharapkan bagi setiap bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukailingkungan kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dimanfaatkan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Iskandar (2018:25) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Eddy Soeryanto Soegoto (2014:249) menyatakan bahwa setiap karyawan suatu perusahaan selalu memiliki penghargaan atas apa yang akan mereka berikan ke organisasi dan apa yang akan organisasi berikan kepada mereka. Kontribusi karyawan terhadap organisasi dan insentif yang diberikan organisasi atas pencapaian kerja karyawannya akan berdampak terhadap semangat kerja karyawannya. Semangat kerja mencerminkan keseluruhan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja.

Objek penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Central Santosa 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. Central Santosa Finance Pati adalah perusahaan asuransi jiwa dengan jalur distribusi ke agen yang senantiasa memperluas jaringan di Indonesia. 7.200 karyawan yang tersebar di 34 provinsi harus dapat melayani nasabah dengan maksimal, maka karyawan harus termotivasi supaya kinerjanya lebih baik lagi. PT. Central Santosa Finance Pati cabang Pati mempunyai karyawan yang berklasifikasi baik. Guna mencapai keberhasilan perusahaan karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya etos kerja, lingkungan kerja dan motivasi

kerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong perusahaan untuk kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang mempunyai konsep kerja yang baik dapat mempengaruhi etika, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan sehingga menambah semangat kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Selain kondisi tersebut kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui mediasi semangat kerja.

Berikut ini adalah data gaji seluruh staff karyawan Central Santosa Finance:

Tabel 1.1
Gaji Pegawai Central Santosa Finance
Tahun 2015-2019

No	Tahun	Jumlah gaji	Jumlah karyawan	Total gaji
1	2015	1.000.000	88	88.000.000
2	2016	1.200.000	91	109.200.000
3	2017	1.420.500	98	139.209.000
4	2018	1.700.000	104	176.800.000
5	2019	1.800.000	110	198.000.000

Sumber : Divisi bagian umum Central Santosa Finance Pati, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2015 sampai 2019 total gaji karyawan mengalami fluktuasi, sehingga hal ini menjadi permasalahan karyawan yaitu terjadinya penurunan semangat kerja yang berujung pada penurunan etos kerja, hal tersebut mengakibatkan pelaksanaan kinerja karyawan perusahaan dan pelayanan konsumen mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui lingkungan kerja non fisik pada PT. Central Santosa Finance masih belum kondusif, belum kondusifnya lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari bagaimana komunikasi para karyawan dengan

atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah melalui tentang bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja perusahaan ke arah yang lebih baik, juga dapat dilihat suasana di tempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan kebisingan, penerangan, dan suhu di dalam ruang kerja. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan ada penurunan kinerja karyawan. Oleh karenanya suatu perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan semangat sehingga akan mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Lingkungan kerja pada suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dengan kehadiran karyawan di kantor tepat waktu. Karyawan yang terlambat atau tidak masuk kantor (cuti) dapat menyebabkan klien tidak terlayani dengan baik, hal tersebut berdampak pada target harian di sebuah divisi yang tidak tercapai dan dapat mengurangi terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan. Namun lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan, akan berdampak pada kemalasan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan tahun 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Central Santosa Finance Pati 2019

Bulan	Jumlah karyawan tidak masuk kerja
--------------	--

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: Central Santosa Finance, 2019

Berdasarkan tabel 1.2 data absensi karyawan Central Santosa Finance Pati 2019 selama 1 (satu) tahun dari bulan Januari sampai Desember terdapat 2 (dua) bulan, yaitu bulan Juni dan Desember memiliki jumlah absensi karyawan tidak hadir kerja yang paling banyak. Di bulan Juni terdapat 10 absensi karyawan, hal ini dikarenakan dalam bulan Juni terdapat hari raya Idul Fitri 1439. Karyawan Cs Finance Pati pada bulan Juli banyak yang mengambil cuti setelah libur hari lebaran. Sama halnya pada bulan Desember terdapat 9 absensi karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan Central Santosa Finance Pati banyak mengambil cuti untuk menambah hari libur untuk memperingati hari natal dan tahun baru.

Terdapat *research gap* dalam beberapa penelitian yaitu penelitian Andri Hardiansah dan Rini Purnama Sari (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa

etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Vendi Arianto, Sekar Gondo dan Arik Prasetya (2017) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Amelinda Pratama, Ferryal Abadi (2018) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan penelitian Irum Shahzadi, Ayesha javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, dan Farida Khanam (2014) etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian Febri Dian Ramadhan, Bambang Swasto Sunuharjo dan Mochamad Djudi (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharjo dan Hamidah Nayati Utami (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Panca Dharma Pasaribu (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan hasil penelitian Muchtar (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian Karintan Pramitha Puri, Alwi Suddin dan Suprayitno (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Olivia Theodora (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Muchtar (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Sedangkan hasil penelitian Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja.

Penelitian Panca Dharma Pasaribu (2017) menunjukkan hasil bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Amelinda Pratama, Ferryal Abadi (2018) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Central Santosa Finance Pati”**.

1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah semangat kerja.
4. Obyek penelitian dilakukan pada Central Santosa Finance Pati.
5. Responden penelitian ini adalah karyawan Central Santosa Finance Pati.

1.3. Perumusan Masalah

Beberapa kondisi yang terjadi pada perusahaan Central Santosa Finance Pati yaitu :

1. Etika kerja karyawan pada Central Santosa Finance Pati mengalami penurunan.
2. Masih kurangnya motivasi kerja karyawan agar dapat menjadi karyawan tetap hal ini dilihat dari semangat kerja karyawan yang semakin menurun yaitu tingginya absen karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Central Santosa Finance Pati?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Central Santosa Finance Pati?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Central Santosa Finance Pati?
4. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap semangat kerja pada Central Santosa Finance Pati?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Central Santosa Finance Pati?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Central Santosa Finance Pati?

7. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Central Santosa Finance Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Central Santosa Finance Pati.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan pada Central Santosa Finance Pati.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada Central Santosa Finance Pati.
4. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap semangat kerja pada Central Santosa Finance Pati.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Central Santosa Finance Pati.
6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada Central Santosa Finance Pati.
7. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Central Santosa Finance Pati.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bentuk aplikasi ilmu yang telah diperoleh dari kegiatan perkuliahan serta untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan.

2. Menjadi bahan pertimbangan dalam menghadapi masalah etos kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja dan semangat kerja karyawan.

