

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Tegallalang, 2022). Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang

sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya Etos Kerja dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan (Sari & Andriani, 2022).

Menurut (Wijaya & Susanty, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karna malas. Kinerja yang tinggi dari buruh serta karyawan maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat. Kinerja menurut (Tamimi & Sopiah, 2022) adalah sebagai proses atau hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Sedangkan menurut (Nabawi, 2019) kinerja Karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya etos kerja, dimana menurut (Barsah & Ridwan, 2020), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Sedangkan menurut (Hadiansyah & Yanwar, 2020), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Selain etos kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana (Munardi dkk., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana karyawan dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya. Sedangkan (Rosminah, 2021) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja Karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kemudian selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan Kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Husein & Hanifah, 2019). Kepuasan Kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut (Hamid & Hazriyanto, 2019) menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

PT. Everbright didirikan pada tahun 1959 oleh Bpk Chandra Djojonegoro dan Bpk Chu Sok Sam. Perusahaan ini bergerak pada produksi baterai kering yang berkualitas di Indonesia. Kualitas dari produk kami menjadikan kami menjadi perusahaan manufaktur terbesar di pasar dalam Indonesia. Dimana merek “ABC” telah di percayai menjadi produk yang dapat di diandalkan kualitasnya. Selain baterai, perusahaan kami juga bergerak di bidang produk makanan. Kami menjadi distributor tunggal dari produk makanan “ABC” seperti kecap, sambal, makanan kaleng, sirup, kecap dan banyak produk makanan lain untuk pulau Sumatra.

Untuk melihat capaian kinerja pada karyawan berikut data laporan kinerja karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang Tahun 2019-2023:

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Penjualan Baterai ABC Pada PT. Everbright (ABC)
Padang Tahun 2019-2023

No	Tahun	Target (Lusin)	Realisasi (Lusin)	Capaian (%)
1	2019	21.450	19.180	89,42%
2	2020	21.650	18.930	87,44%
3	2021	22.100	19.495	88,21%
4	2022	22.750	18.407	80,91%
5	2023	22.950	19.361	84,36%

Sumber : PT. Everbright (ABC) Padang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat capaian kinerja pada PT. Everbright (ABC) Padang tahun 2019-2023 masih belum tercapai sesuai target. Dimana capaian pada tahun 2019 dengan target penjualan 21.450 lusin hanya terealisasi 19.180 lusin dengan capaian 89,42%, pada tahun 2020 dengan target penjualan 21.650 lusin hanya terealisasi 18.930 lusin dengan capaian 87,44%, kemudian pada tahun 2021 dengan target penjualan 22.100 lusin hanya terealisasi 19.495 lusin dengan capaian 88,21%, lalu pada tahun 2022 dengan target penjualan 22.750 lusin hanya terealisasi 18.407 lusin dengan capaian 80,91%, dan pada tahun 2023 dengan target penjualan 22.950 lusin hanya terealisasi 19.361 lusin dengan capaian 84,36%. Hal ini menandakan kinerja karyawan di lingkungan PT. Everbright (ABC) Padang belum optimal yang disinyalir disebabkan oleh Etos Kerja yang masih belum optimal, lingkungan kerja yang masih belum sesuai, dan kepuasan kerja yang masih rendah, menyebabkan kinerja karyawan tidak tercapai maksimal, ditambah kemampuan kerja yang kurang bagus, lalu faktor dukungan organisasi yang masih kurang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Faktor psikologis yang kurang, dan semangat kerja karyawan yang masih rendah dan komitmen organisasi yang belum optimal.

Tabel 1.2
Penilaian Kualitas & Kuantitas Pada PT. Everbright (ABC) Padang Tahun 2021-2023

Penilaian Kualitas & Kuantitas Kinerja Karyawan						
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata-rata penilaian	Keterangan
		2021	2022	2023		
Standar Kerja Karyawan	75	80	81	79	80	Sedang
Perilaku Kerja	75	79	80	73	77	Sedang
Prestasi Kerja	75	78	76	75	76	Sedang
Total	75	237	237	227	78	Sedang

Sumber : PT. Everbright (ABC) Padang

Keterangan :

75 s/d 80 : Sedang

81 s/d 85 : Baik

86 s/d 90 : Sangat Baik

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa ada standar kerja karyawan yang bisa dilihat pada periode 2021 s.d 2023 bahwasannya kinerja karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang sudah beberapa mencapai target di tahun tersebut. Akan tetapi pada tahun 2023 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Penilaian kinerja di tahun 2021-2023 dikategorikan Sedang yaitu dengan nilai 75 s/d 80. Hal tersebut disebabkan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Penurunan tersebut memberikan dampak bagi PT. Everbright (ABC) Padang hal ini perlu ditingkatkan agar tidak terjadi lagi dan dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan, maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan usaha-usaha yang bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini menandakan kinerja karyawan di lingkungan PT. Everbright (ABC) Padang belum optimal yang disinyalir disebabkan oleh Etos Kerja yang masih belum optimal, lingkungan kerja yang masih belum sesuai, dan kepuasan kerja yang masih rendah, menyebabkan kinerja karyawan tidak tercapai maksimal, ditambah kemampuan kerja yang kurang bagus, lalu faktor dukungan organisasi yang masih kurang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Faktor psikologis yang kurang, dan semangat kerja karyawan yang masih rendah dan komitmen organisasi yang belum optimal.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Marlapa & Mulyana, 2020) *The Effect of Work ethic and Work Motivation on Employee performance with job satisfaction as Interviening Variabels*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja memediasi Etos Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Pangaribuan & Sihombing, 2021) *The Effect of Work environment on Employee performance Mediated on job satisfaction (Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee)*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Erri & Fajrin, 2021) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Everbright (ABC) Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka terdapat beberapa permasalahan, dan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Etos Kerja yang masih belum optimal menyebabkan kinerja karyawan belum tercapai sesuai target.
2. Masih belum sesuainya Lingkungan Kerja yang diberikan yang berdampak pada kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja masih belum optimal menyebabkan kinerja karyawan menurun.
4. Keterampilan melakukan kerja yang masih belum bagus menyebabkan kinerja karyawan kurang.
5. Tanggung jawab yang masih belum maksimal menyebabkan kinerja karyawan tidak tercapai maksimal.
6. Kemampuan kerja yang belum maksimal yang menyebabkan kinerja karyawan kurang.
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan kinerja karyawan rendah.
8. Kerja sama antara anggota organisasi yang belum optimal akan membuat menurunnya kinerja karyawan.

9. Semangat kerja yang masih belum optimal akan membuat menurunnya kinerja karyawan.
10. Keterampilan kerja karyawan yang belum optimal akan berdampak pada Kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti dengan Etos Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Everbright (ABC) Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang?

6. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Everbright (ABC) Padang?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Everbright (ABC) Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening PT. Everbright (ABC) Padang.

7. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Everbright (ABC) Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat member kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Everbright (ABC) Padang untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Everbright (ABC) Padang.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini bisa menjadi dasar penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

4. Bagi Akademik

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.