

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu 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. 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 Kinerja Karyawan berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari Kinerja Karyawan yang berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Wijaya and Susanty 2017) 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.

Menurut (Hadiansyah and Yanwar 2017), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Menurut (Ngalimun 2019) 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 pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Menurut (Fachreza, Musnadi, and Majid 2018) kata Motivasi Kerja (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi Kerja berarti sesuatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maria 2020), Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik

Ria Resort. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, Putra Arif 2020), Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lestary and Harmon 2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahsel 2016), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Moulana, Sunuharyo, and Utami 2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung adalah salah satu dinas yang dibentuk dalam prinsip legalitas untuk membantu Bupati dalam pelayanan birokrasi pemerintahan di bidang perhubungan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung, di dapatlah beberapa fenomena yang terjadi di Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung tentang rendahnya Etos Kerja pada karyawan, kurang nyamannya Lingkungan Kerja karyawan, dan kurangnya Motivasi yang diberikan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung sehingga kinerja tidak tercapai secara maksimal.

Kemudian dilihat dari absensi yang dilakukan terhadap seorang karyawan menyatakan bahwa banyak karyawan lain yang terlambat, alpha, izin dan sakit.

Berikut tabel absensi pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung :

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung Tahun 2020

| Bulan | Jumlah Karyawan | Keterangan | | | | |
|-----------|-----------------|-------------------|-----------|-------|------|-------|
| | | Hadir Tepat Waktu | Terlambat | Alpha | Izin | Sakit |
| Januari | 63 | 50 | 7 | - | 4 | 2 |
| Februari | 63 | 55 | 5 | - | 2 | 1 |
| Maret | 63 | 60 | 2 | - | - | 1 |
| April | 63 | 60 | 2 | - | 1 | - |
| Mei | 63 | 56 | 3 | - | 3 | 1 |
| Juni | 63 | 50 | 5 | - | 4 | 4 |
| Juli | 63 | 52 | 7 | - | 2 | 2 |
| Agustus | 63 | 53 | 5 | - | 1 | 4 |
| September | 63 | 57 | 4 | - | - | 2 |
| Oktober | 63 | 60 | 1 | - | - | 2 |
| November | 63 | 60 | 1 | - | 2 | - |
| Desember | 63 | 59 | 2 | - | 1 | 1 |

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena Etos Kerja yang kurang optimal dilakukan pada karyawan, ditambah lagi kurang nyamannya Lingkungan Kerja pada karyawan dan Motivasi yang kurang bagus. Hal ini yang menyebabkan Kinerja Karyawan tidak tercapai sesuai target yang ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian “**Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Etos Kerja yang masih rendah
2. Lingkungan Kerja karyawan yang kurang nyaman
3. Motivasi yang diberikan terhadap karyawan masih kurang.
4. Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan
5. Tidak adanya kerja sama tim yang terjadi.
6. Rendahnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja
7. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja

8. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun.

1.3. Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas, Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta Motivasi (Z) sebagai variabel intervening pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Motivasi pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung ?
3. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung ?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung ?

6. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Etos Kerja terhadap Motivasi pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung

6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel sebagai variabel intervening pada Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening.

2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Etos Kerja , Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.