

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja mempunyai peran yang penting dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Kaswan (2012) kinerja adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Pentingnya karyawan untuk mengoptimalkan kontribusi individu terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Melalui penekanan pada pencapaian tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan.

Dalam peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan suatu motivasi kerja yang baik oleh perusahaan agar karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan giat. Motivasi disini adalah suatu kondisi yang dapat menjadikan seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Robbins & Judge (2018), menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Motivasi seseorang adalah sifat keinginan untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuannya, namun kinerja adalah hal yang selalu diinginkan oleh perusahaan mana pun supaya setiap pekerja karyawan meningkat. Motivasi kerja pegawai yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan profitabilitas perusahaan. Hayani *et al.*, (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Jufrize & Safani, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk hal ini, dunia usaha harus mewujudkannya insentif yang baik bagi semua pekerja untuk mencapai tujuan dan melakukan perbaikan. Menurut (Jufrize & Safani, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini bertolak belakang dengan peneliti yang dilakukan oleh (Lamere *et al*, 2021) yang menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian cabang Blimbing, Malang, ditemukan bahwa karyawan memiliki motivasi pada pekerjaannya dikarenakan sitem *reward* yang dilakukan oleh perusahaan. Untuk karyawan yang berhasil mencapai target yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan mendapatkan *reward* liburan diluar negeri dan tabungan emas bagi karyawan. Sehingga karyawan selalu mengejar target kerjanya yang merupakan tindakan untuk mencapai tujuan dari karyawan dan perusahaan. Dari sistem *reward* tersebut sesuai dengan indikator penghargaan diri. Selain itu juga pada PT Pegadaian Cabang blimbing, memiliki lingkungan kerja yang lebih fleksibel sehingga membuat karyawan tidak tertekan dalam bekerja, hal

ini juga yang menjadi dorongan karyawan untuk tetap bekerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Etos kerja adalah perilaku yang muncul atas keinginan dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem pengenalan nilai budaya terhadap pekerjaan (Sukardewi, 2013). Etos diciptakan oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, dan sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002). Sehingga karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung memberikan perhatian terhadap pekerjaannya, mengutamakan keunggulan, dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik. Hal ini sejalan dengan Hasil penelitian Stela Timbuleng (2015) menyatakan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan dengan menerapkan manajemen kinerja (*performance management*) merupakan suatu proses yang dilakukan dalam perusahaan, dalam perusahaan ini manajer dan karyawan bekerja sama dalam merencanakan, memantau, dan meninjau target kerja. Tujuannya adalah memastikan bahwa karyawan memenuhi tujuan karier dan juga tujuan pribadi, maka PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya area Malang memiliki data penilaian pegawai yang disebut dengan KPI (*Key Performance Indicator*). Menurut Bapak Damar Lastri Setiawan selaku Deputy Wilayah mengemukakan bahwa KPI (*Key Performance Indicator*) merupakan alat ukur kinerja perusahaan sehingga mengetahui kemampuan perusahaan mencapai sasaran targetnya. PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya area Malang memiliki data terkait ukuran kinerja yang dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1 Data KPI (*Key Performance Indicator*)

Bulan	Nilai KIP Tahun 2021	Nilai KIP Tahun 2023
Januari	58,68	63,65
Februari	62,16	61,53
Maret	65,22	61,02
April	68,36	66,91
Mei	72,22	66,47
Juni	76,60	73,75
Juli	86,87	79,23
Agustus	90,72	78,95
September	95,89	79,62
Oktober	103,04	82,41
November	107,23	87,23
Desember	110,69	95,87

Sumber: PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya area Malang

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya penilaian kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Surabaya area Malang untuk tahun 2021- 2023.

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa terjadi penurunan nilai KPI (*Key Performance Indicator*) dari tahun 2021 ke 2023. Nilai KPI yang turun dimulai dari bulan Februari, hal ini tentunya terjadi karena berbagai faktor sehingga perlu adanya perbaikan, permasalahan yang terjadi dapat dikarenakan kurang adanya kinerja karyawan dalam individu yang dapat pula disebabkan karena menurunnya tingkat motivasi kerja yang dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang ada didalam perusahaan.

Adanya inkonsistensi hasil penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga diasumsikan adanya variabel tambahan dan menjadi peluang dikaji atau diteliti lebih lanjut. Sehingga etos kerja digunakan sebagai variabel *intervening*, karena pada penelitian Rahma (2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja. Pada penelitian yang dilakukan Hutler *et al.*, (2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga etos

kerja digunakan sebagai variabel perantara. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel *intervening*.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah dapat memecahkan masalah yang telah dirumuskan, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap etos kerja
3. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel *intervening*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan arahan bagi PT. Pegadaian Cabang Blimbing Malang dalam mengimplementasikan motivasi kerja, kinerja karyawan dan etos kerja yang bijak.

2. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru sekaligus mengaplikasikan dalam hal motivasi kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan etos kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya pada bidang yang sama. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan arahan dalam mengimplementasikan motivasi kerja, kinerja karyawan dan etos kerja yang bijak.

