

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Perkembangan ekonomi dalam semua faktor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan keuangan selalu membutuhkan jasa bank. Oleh karena itu saat ini dan dimasa yang akan datang kegiatan ekonomian tidak akan terlepas dari dunia perbankan, dalam hal menjalankan aktivitas keuangan, baik perorangan maupun lembaga baik sosial ataupun perusahaan. Perbankan telah memasuki persaingan berskala global, merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dan ditangani oleh PT. Bank HSBC Surabaya Indonesian untuk memberikan kontribusi dalam pembangunan bangsa melalui pemberdayaan ekonomi masyarakat.

PT Bank HSBC Indonesia menawarkan beragam produk dan layanan di bidang komersial, korporasi, perbankan ritel dan *wealth management*. Jaringan domestik PT Bank HSBC Indonesia yang luas dan jaringan global Grup HSBC memungkinkan PT Bank HSBC Indonesia mendukung para nasabah dengan solusi keuangan tepat baik di Indonesia maupun di berbagai negara tempat HSBC Group beroperasi.

Pada tanggal 17 April 2017, Grup HSBC telah menggabungkan operasi Kantor Cabang Bank Asing HSBC di Indonesia dengan PT Bank HSBC Indonesia dan menjadi PT Bank HSBC Indonesia. Ini adalah salah satu tonggak sejarah penting bagi sejarah HSBC Group di Indonesia. Bank yang terintegrasi ini memungkinkan HSBC memperluas proposisi perbankannya, sekaligus berkontribusi lebih bagi perekonomian Indonesia

dengan menghubungkan nasabah ke berbagai peluang melalui kapabilitas dan kehadiran geografis yang meluas di Indonesia.

Di perusahaan inilah aktivitas karyawan diharapkan mampu berperan mewujudkan keberhasilan dalam pendistribusian, manajemen serta mampu mengatasi permasalahan yang ada. Kesuksesan dan keberhasilan perusahaan ini sangat dipengaruhi kinerja karyawan yang baik. Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai. Bila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan.

Menurut Sedarmayanti (2013:2) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan Nitisemito (2013:183) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja seperti rekan kerja yang harmonis, suasana kerja yang nyaman serta adanya fasilitas yang mendukung dalam bekerja, maka dapat meningkatkan motivasi kerja melalui semangat kerja.

Motivasi karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Pada PT. Bank HSBC Indonesia masalah motivasi

dapat menjadi sulit dalam menentukan semangat kerja, dimana apa yang dianggap penting bagi karyawan belum tentu penting bagi karyawan lain. Bila karyawan termotivasi, mereka akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi karyawan, PT. Bank HSBC Indonesia memberikan keahlian dan keterampilan guna meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang lebih baik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Sedangkan semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. (Hariyanti, 2015:155). Hasibuan (2016:94) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Syukria (2014:30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada

diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan masalah yang menarik dan selalu ditingkatkan oleh perusahaan manapun. Hal ini bisa dilihat dari manfaat yang didapat oleh individu, masyarakat, dan perusahaan. Bagi individu, kinerja dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya memungkinkan timbulnya usaha peningkatan hasil kerja yang maksimal dan peningkatan kebahagiaan hidup.

Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para perusahaan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memaksimalkan motivasi, prestasi kerja, pada karyawannya. Dengan adanya motivasi dan prestasi kerja yang baik sudah seharusnya menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang maksimal dari seorang karyawan. Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja secara keseluruhan. Bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu meningkatkan profitabilitas.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik Untuk melakukan penelitian dan membuat karya ilmiah dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. BANK HSBC INDONESIA SURABAYA.**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank HSBC Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Bank HSBC Indonesia?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank HSBC Indonesia?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. Bank HSBC Indonesia?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank HSBC Indonesia?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening PT. Bank HSBC Indonesia?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank HSBC Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank HSBC Indonesia.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Bank HSBC Indonesia.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank HSBC Indonesia.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja pada PT. Bank HSBC Indonesia.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank HSBC Indonesia.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening PT. Bank HSBC Indonesia
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank HSBC Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Dengan Penelitian ini di harapkan penelitian dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan tinjauan dan kajian bagi peneliti selanjutnya khususnya adik-adik saya, yaitu mahasiswa/mahasiswi mahardhika itu sendiri dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan lingkungan kerja, motivasi dan semangat kerja sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Bank HSBC Indonesia.