

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk, 2012). Untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam organisasi dapat ditentukan dari Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, dibutuhkan Manajemen untuk mengelola sumber daya manusia tersebut. Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat dibutuhkan dalam tercapainya suatu tujuan.

Hal paling mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi berkembang tidaknya suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap menjaga kinerja karyawan tetap baik dan meningkat. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Mangkunegara (2013) memberikan definisi yang berbeda dimana kinerja pegawai adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Jufrizen (2021) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam Kinerja karyawan adalah suatu alat ukur penilaian kemajuan pekerjaan terhadap suatu tujuan organisasi yang diinginkan dan memaksimalkan kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013). Selain motivasi kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja yang merupakan bagian yang sangat penting untuk kenyamanan karyawan sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Turangan dkk (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor lain mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan adalah

kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.

Penelitian Susanto (2019) tentang pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rembaka menunjukkan ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rembaka. Sedangkan penelitian (Adha dkk, 2019) tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian di atas, diketahui terdapat *research gap* secara empiris

Penelitian Prayekti dan Patas (2020) tentang pengaruh motivasi kerja interistik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita menunjukkan ada berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita. Dan hasil penelitian Ningrum dkk. (2021) tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Khaddafi dan Syamni (2011) tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian di atas, diketahui terdapat *research gap* sehingga menarik unit dilakukan penelitian lebih lanjut.

Dewasa ini, perusahaan-perusahaan termasuk perusahaan di bidang otomotif menunjukkan upaya mereka untuk mendukung terciptanya pembangunan berkelanjutan dengan menyeimbangkan orientasi perusahaan antara mengejar profit dan tanggung jawab sosial. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif adalah PT. Hartono Raya Motor di Surabaya.

PT. Hartono Raya Motor sebagai salah satu dealer Mercedes-Benz, merupakan dealer dan distributor kendaraan Mercedes-Benz tertua di Indonesia yang terletak di kota Surabaya Tahun 1975. Hingga kini, Hartono Raya Motor tercatat sebagai dealer Mercedes-Benz tertua dan terbesar di Indonesia. Banyak sekali tantangan yang harus dihadapi oleh PT Hartono Raya Motor dalam mengoperasikan dealer Mercedes-Benz tersebut, terutama perihal memastikan kinerja karyawan berada di performa yang maksimal. Negara Indonesia saat itu termasuk bagian dari beberapa negara yang mengimpor produk kendaraan Mercedes-Benz selang delapan tahun (1894) setelah kemunculan pertamanya. Dan kota Surabaya merupakan salah satu kota dimana kendaraan Mercedes-Benz pernah diimpor oleh pengusaha pada saat-saat awal kemunculannya di dunia saat itu. Kehadirannya di Surabaya pada saat itu juga turut memberikan peluang bagi distributor dan penjual kendaraan bermotor untuk membantu mengembangkan penjualan Mercedes-Benz di Indonesia khususnya di Surabaya.

Berdasarkan wawancara pertama yang telah dilakukan kepada Ibu Erwinda Abdillah (2021) bagian divisi Administrasi Sparepart di kantor PT. Hartono Raya Motor di Surabaya. Terdapat permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan adalah penyelesaian tugas yang tidak tepat

waktu. Masih rendahnya kesadaran tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga saling melempar tugas yang diberikan. Karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan menunjukkan rendahnya kesadaran diri dalam disiplin kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak efektif. Perselisihan pendapat antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan pimpinan sering terjadi menyebabkan ketidaknyamanan dalam suasana kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak manajemen PT. Hartono Raya Motor memasang target yang menantang namun karyawan tidak mencapai target tersebut selama tahun 2018-2020 dapat terlihat pada tabel dibawah.

**Tabel 1.1**  
**Data Penjualan PT. Hartono Raya Motor tahun 2018 - 2020**

Tahun	Target	Realisasi	Selisih
2018	45 unit	43 unit	2 unit
2019	45 unit	39 unit	6 unit
2020	45 unit	37 unit	8 unit

*Sumber : Manajemen Penjualan PT. Hartono Raya Motor*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat di lihat terjadinya penurunan kinerja. Faktor - faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau semangat untuk tercapainya tujuan dalam organisasi perusahaan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang

dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Jufrizen, 2017). Permasalahan perusahaan yang berkaitan dengan kurangnya kesadaran dalam tanggung jawab terhadap pekerjaan dan semakin kurang kondusifnya ruangan karena ada perselisihan antara karyawan sehingga perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja karyawan. Berkembangnya karyawan sangat mempengaruhi penacapaian perusahaan dan membantu tercapainya suatu tujuan dalam organisasi.

Selain motivasi kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan (Hamali, 2016). Suatu tata tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan dengan baik. Bertujuan untuk karyawan memiliki rasa disiplin kerja tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Kedisiplinan kerja berperan penting dalam perusahaan. Maka jika kedisiplinan mengalami penurunan akan berdampak pada kinerja karyawan. Berikut tabel data kedisiplinan tahun 2018-2022.

**Tabel 1.2**  
**Data Absensi Karyawan PT. Hartono Raya Motor tahun**  
**2018 -2020**

Tahun	Keterlambatan	Ijin Pulang Lebih Awal	Alpha	Total	Jumlah Karyawan
2018	35	22	29	86	117
2019	47	27	34	108	130
2020	55	32	37	124	150

*Sumber : HRD PT. Hartono Raya Motor*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa pada tahun 2018-2020 tingkat disiplin karyawan yang berpengaruh pada menurunnya kinerja perusahaan.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berperan penting dalam keberhasilan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain penerangan ditempat kerja, suhu udara, tata letak ruang kerja, kebersihan, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Menurut pendapat Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Hartono Raya Motor Di Surabaya)

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Raya Motor Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Raya Motor Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Raya Motor Surabaya?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Raya Motor Surabaya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Raya Motor Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Raya Motor Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Raya Motor Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hartono Raya Motor Surabaya.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini diuraikan dalam penjelasan dibawah ini :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dalam pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak perusahaan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh diperguruan.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas, dan penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya.