

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat persaingan dalam dunia usaha dan industri dewasa ini menjadi semakin tinggi. Perusahaan harus dapat bertahan sekaligus mengembangkan usahanya agar dapat mencapai tujuan dalam kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mengolah dan memanfaatkan dengan baik berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti uang atau modal, material untuk bahan produksi, teknologi untuk proses produksi, dan yang paling utama adalah sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan adalah salah satu aset terpenting dalam keberlangsungan bisnis perusahaan, karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan memberikan kreativitas berupa inovasi baru bagi perusahaan, dan juga menjaga citra perusahaan dengan menjalin hubungan baik dengan pihak eksternal perusahaan Handoko (2001) Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan sangatlah ketat, hal ini dikarenakan perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik – hukum, ekonomi maupun sosial kultur yang sangat berpengaruh terhadap perusahaan-perusahaan besar. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah, perusahaan harus berusaha keras untuk memahami pola persaingan dalam dunia industri, untuk itu manajer dalam suatu perusahaan harus dapat melihat peluang strategis untuk perusahaan dan dapat membuat rencana bisnis yang baik untuk menggapai peluang tersebut.

Untuk menciptakan hasil positif bagi perkembangan organisasi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan hasil kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perkembangan bisnis perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis ingin meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Menurut Mc. Donald dalam Sadirman (2007) menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan. Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Mc Donald tersebut mengandung tiga elemen penting yaitu motivasi merupakan awal perubahan energi pada manusia, munculnya motivasi ditandai dengan feeling atau rasa, motivasi berkaitan dengan kejiwaan perasaan dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan, dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan, hanya dengan kejelasan tujuan maka semua karyawan yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya. Tetapi persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam

diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

Organisasi perusahaan sebagai induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi para karyawan. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman dan kondusif akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan yang pada akhirnya akan mendorong karyawan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua aspek, pertama adalah aspek lingkungan kerja fisik, dalam aspek ini beberapa hal yang mempengaruhi diantaranya penerangan, sirkulasi udara, warna ruangan, kebersihan ruangan dan kenyamanan ruangan. Aspek yang kedua yaitu aspek lingkungan kerja non fisik, dalam aspek ini beberapa hal yang mempengaruhi adalah budaya kerja di dalam perusahaan, meliputi suasana kerja, hubungan antar karyawan, struktur tugas, leadership.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya terletak di jalan Akhmad Yani No. 40 – 44 Surabaya 60231 – Indonesia. PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya merupakan dealer utama di wilayah Jawa Timur perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan kendaraan bermotor khususnya kendaraan roda empat.

Berdasar pada pengamatan langsung yang dilakukan peneliti pada saat kegiatan Praktik Kerja Lapangan, sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Berikut adalah data absensi karyawan PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya dari bulan Agustus 2019 sampai dengan Agustus 2020, adalah sebagai berikut :

TABEL 1.1 : Data Absensi Karyawan PT. UMC SUZUKI SURABAYA

Bulan	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah	Presentase
	I	S	A		
Juli	3	6	3	12	11 %
Agustus	4	8	2	14	13 %
September	4	4	2	10	9 %
Oktober	4	5	1	10	9 %
November	2	14	2	18	16 %
Desember	10	5	7	22	20 %
Januari	4	3	2	9	8 %
Februari	1	4	2	7	6 %
Maret	2	5	3	10	9 %
April	4	3	5	12	11 %
Mei	6	7	1	13	12 %
Juni	5	2	2	9	8 %
Juli	3	5	4	12	11 %

Sumber : PT UMC SUZUKI SURABAYA

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang izin cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi. Dari total 110 karyawan, bulan tertentu (juli 2019, agustus 2019, november 2019, desember 2019, april 2020, mei 2020, juli 2020) presentase absensi diatas 10 persen yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat masuk bekerja. Pada dasarnya sudah ada motivasi yang baik pada karyawan divisi pemasaran PT. United Motors Centre Suzuki surabaya akan tetapi dengan adanya masalah absensi yang fluktuatif hal tersebut membuktikan bahwa masih kurangnya motivasi pada karyawan apabila dibiarkan terus menerus akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi perusahaan secara keseluruhan.

Adapun lingkungan kerja PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya peneliti mengetahui dari observasi langsung yang dilakukan pada saat kegiatan Praktik Kerja

Lapangan bahwa adanya bengkel service mobil sedikit mengganggu beberapa lingkungan kerja yang berdekatan dengan area service mobil tersebut karena adanya kebisingan dan getaran. Akan tetapi lingkungan fisik dan non fisik lain dirasa sudah memenuhi standar, seperti dalam segi keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya security atau satuan pengamanan dan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang. Perusahaan juga menyediakan tempat parkir kendaraan baik roda dua maupun roda empat sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja. Terdapat juga mushola atau tempat beribadah bagi karyawan. Lingkungan perusahaan yang terlihat bersih dan penerangan yang banyak dan terang.

PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya merupakan dealer yang menjual berbagai tipe mobil-mobil ber merk suzuki, yang tentunya tengah berupaya memenangkan persaingan pasar dengan terus melakukan inovasi dalam pemasaran untuk menghadapi pesaing yang cukup banyak yang juga bergerak di bidang tersebut. Untuk lebih jelasnya lagi dapat kita lihat tingkat penjualan mobil pada PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya selama tahun 2019 pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2 : Data penjualan mobil pada tahun 2019

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
Januari	100 Unit	77 Unit
Februari	100 Unit	81 Unit
Maret	100 Unit	102 Unit
April	100 Unit	98 Unit
Mei	100 Unit	100 Unit
Juni	100 Unit	89 Unit
Juli	100 Unit	92 Unit
Agustus	100 Unit	103 Unit
September	100 Unit	76 Unit
Oktober	100 Unit	75 Unit
November	100 Unit	78 Unit
Desember	100 Unit	87 Unit

Sumber : PT UMC SUZUKI SURABAYA

Berdasarkan tabel 1.2 di atas terlihat bahwa perkembangan penjualan mobil suzuki di PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya mengalami fluktuasi atau naik turun jumlah penjualan pada tahun 2019, dimana target penjualan perusahaan adalah 100 unit per bulan, namun hanya pada bulan maret, mei dan agustus saja yang terealisasi jumlah penjualan yaitu sebesar 103 unit, sisanya pada bulan januari, februari, april, juni, juli, september, oktober, november, desember realisasi penjualan masih dibawa target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan kurang baik maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat meraih tujuan dengan maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PEMASARAN PT. UNITED MOTORS CENTRE SUZUKI SURABAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya ?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi pemasaran PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan PT. United Motors Centre Suzuki Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Pihak Akademisi Universitas Pembangunan Nasional “veteran” Jawa Timur

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai tema yang sama.

- c. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori – teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah – masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Juga dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

