

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan era globalisasi yang di sertai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat besar terhadap manajemen sumber daya manusia. Untuk itu para pengusaha harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya. Dengan adanya sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka akan membawa perusahaan menjadi berkembang dan mampu bersaing. Manusia merupakan sumber daya(*resource*) strategik dimiliki oleh suatu organisasi yang berperan penting sebagai penggerak roda perusahaan, meskipun manusia sumber daya yang sangat strategik tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi, dan sebagainya. Dan tentunya sumber daya manusia harus mampu dengan cepat mengikuti perkembangan tersebut untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Indonesia saat ini juga berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk ikut serta dalam persaingan bisnis global. Kondisi demikian merupakan keuntungan tersendiri untuk mengembangkan sumber daya manusia sebuah negara untuk menyambut era yang lebih canggih. Dimana dengan pengetahuan luas dan kompetensi mereka, serta dukungan eksternal akan membuat mereka mampu bersaing untuk mengikuti kemajuan zaman. Ketika

sumber daya manusia telah masuk ke dalam kriteria yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, untuk selanjutnya bagaimana peran dan keikutsertaan organisasi dalam menjaga kualitas sumber daya manusia tersebut. Upaya lain untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seharusnya atasan atau senior memberikan motivasi yang kelak dapat dijadikan pedoman kerja untuk meningkatkan kinerja sehingga mampu mewujudkan apa yang menjadi tujuan dalam organisasi.

Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur menilai kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dengan kita memperhatikan kinerja karyawan dan hasil kerja yang dikeluarkan, apakah sumber daya manusia ini mampu mengikuti proses dan mampu menyelesaikan dengan baik. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seorang karyawan harus mengikuti standar yang dibuat perusahaan berupa peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Tanpa ada standar kerja, terkadang karyawan hanya bekerja, tanpa memiliki tujuan dan arah yang jelas dalam bekerja. Menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015: 131) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan merupakan salah satu alat manajemen untuk membentuk motivasi, persaingan positif atau kompetisi pekerja untuk mendapatkan nilai maksimal yang bisa dilakukan agar mendapatkan nilai atau pengakuan atas prestasi kerjanya.

Salah satu pengaruh penunjang kinerja karyawan, yang juga merupakan faktor sebuah keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari prinsip dari diri manusia dan dorongan fisik dari luar. Ketika seorang pekerja telah merasakan nyaman dan merasa puas dengan prinsip pekerjaan yang telah dijalani, akan menjadi lebih nyata ketika adanya motivasi yang diterimanya dari keluarga, rekan kerja, maupun atasannya. Dengan demikian selain mendapatkan dorongan dari diri sendiri pekerja juga mendapatkan dorongan *eksternal* melalui motivasi tersebut. Salah satu aspek yang berpengaruh dalam mencapai kinerja tinggi pada diri manusia adalah motivasi, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu. Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan lebih produktif dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan, motivasi kerja seorang karyawan akan dapat membangkitkan gairah karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan merupakan perpaduan antara motivasi dari dalam diri sendiri, motivasi dari atasan, maupun dari lingkungan kerja itu sendiri.

Selain aspek motivasi, Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan,

sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009: 18) “Secara garis besar lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan 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.

PT. Indomobil Nissan Datsun merupakan bagian dari Indomobil *group*, salah satu *group* otomotif terbesar dan terpadu di Indonesia. Di Indomobil Nissan Datsun, anda akan merasakan pengalaman nyata dalam melakukan pembelian dan perawatan kendaraan Datsun, dengan pelayanan sepenuh hati dari *team* Indomobil Nissan Datsun. Ditunjang dengan layanan purna jual, jaringan, fasilitas, dan tenaga ahli yang memadai. Selain itu PT. Indomobil Nissan Datsun juga melayani perawatan mobil konsumen, seperti service dan penjualan *spare part*. Melihat begitu pentingnya kinerja yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, melalui motivasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Indomobil Nissan Datsun di Yogyakarta dengan topik **“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi Pada PT. Indomobil Nissan Datsun Di Yogyakarta (PT. Wahana Sumber Mobil Yogya).”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Indomobil Nissan Datsun di Yogyakarta ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Motivasi Kerja pada PT. Indomobil Nissan Datsun di Yogyakarta ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Indomobil Nissan Datsun di Yogyakarta ?
4. Apakah ada pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan yang melalui variabel motivasi kerja pada PT. Indomobil Nissan Datsun di Yogyakarta ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Indomobil Nissan Datsun di Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Motivasi kerja pada PT. Indomobil Nissan Datsun di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Motivasi kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Indomobil Nissan Datsun di Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja pada PT. Indomobil Nissan Datsun di Yogyakarta.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi pihak organisasi  
Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kepada PT. Indomobil Nissan Datsun Yogyakarta.
2. Bagi pihak akademis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan untuk menunjang karir dimasa depan.

#### **1.4.1. Bagi Perusahaan**

Memberikan informasi atau masukkan kepada perusahaan, bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan didalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

#### **1.4.2. Bagi Peneliti**

Memperoleh pengalaman awal berfikir teoritis, melatih keterampilan, dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam hal Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktek yang ada di perusahaan.

#### **1.4.3. Bagi Pihak Lain**

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuanyang ingin mempelajari tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang di bahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa penelitian dan kerangka pikir penelitian.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai sampel dari penelitian, variabel penelitian, metode analisis data

### **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini di jelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

### **BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.