

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Maka, untuk mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan (masyarakat). Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah organisasi pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (*public service*).

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009,67).

Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan.

Hasil observasi bersama Sdr. Dicky Mahendra sebagai Marketer *Executive*, Sdr. Viklisius Jeksen Sibagariang sebagai *Salesman Trainee* dan Sdr. Nurman Jaya, S.E sebagai *Sales Supervisor Trainee Channel*. Beliau mengatakan beberapa marketer mempunyai keluhan di dalam hal motivasi diantaranya kurangnya tanggung jawab atau tanggung jawab terhadap kesejahteraan marketer minim karena adanya potongan di setiap potongan biaya yang memberatkan marketer. Sedangkan disisi lain untuk Supervisor biaya Dp dan diskon sudah di Dp/Uang Muka Motor Beat Dp 2.700.000 sistem 2.000.000 diskon 700.000 pembayaran tetap Dealer/Kasir. Untuk Supervisor Dp/Uang Muka Motor Beat Dp 2.700.000 Diskon 2.400.000 = 300.000 Kasir.

Dari perhitungan di atas Marketer merasa dirugikan terhadap potongan biaya pembayaran ke sistem lebih besar ditambah lagi biaya diskon. Sedangkan Supervisor untuk pembayaran diskon dan pembayaran ke sistem sudah menjadi satu. Adanya diskon yang diberikan oleh Supervisor lebih besar, karena sudah termasuk insentif dan otomatis konsumen akan beralih ke Supervisor, dan penjualan team marketing akan mengalami penurunan signifikan dan adanya rasa iri ke para Supervisor akan adanya biaya diskon tersebut.

Perusahaan menargetkan penjualan keseluruhan marketing yang tidak manusiawi, membebankan marketing perorang harus menjual 30 unit dalam satu bulan dan adanya potong gaji kepada karyawan apabila tidak mencapai target yang ditentukan sedangkan atasan hanya duduk santai tidak mensupport kinerja para marketer.

Lingkungan kerja dari dealer yang menjadi hambatan adalah berisik karena ruangan terlalu dekat dengan bengkel AHASS sehingga dapat mengganggu tingkat konsentrasi bekerja, lantai terlalu licin akibat oli yang berceceran dan minimnya kebersihan, suhu udara yang terlalu panas karena minimnya pendingin ruangan (AC), minimnya pencahayaan dalam gudang yang terlalu gelap.

Lingkungan kerja dari pos yaitu panas cuaca yang silih berganti dan dengan cara marketing beradaptasi belum terlalu riskan/beresiko diantaranya dari debu polusi berpotensi yang terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari kerjasama dalam satu team saling mendorong dan memotivasi satu

sama lain bersama-sama dalam team, kelancaran dalam berkomunikasi, tanggung jawab, struktur kerja

Ketidakadilan bagi para marketer ditempatkan di tempat yang kurang nyaman seperti ada yang di pom bensin, sales canvassing di terik matahari sehingga adanya keluhan kesah dari para marketer dan koordinator. Dealer utama menyatu dengan bengkel AHASS sehingga polusi udara bisa mengganggu efektivitas kerja para marketer maupun sales counter.

**Tabel 1.1**  
**Data Kehadiran Karyawan Dealer Honda Daya Motor Tambun**  
**Tahun 2020**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran				Jumlah Kehadiran
				S	C	TK	T	
1	Januari	75	27	5	-	5	10	65
2	Februari	75	24	6	-	7	13	62
3	Maret	75	27	5	-	6	11	64
4	April	75	26	5	-	5	10	65
5	Mei	75	27	1	20	4	25	50
6	Juni	75	26	5	-	5	10	65
7	Juli	75	27	4	-	7	11	64
8	Agustus	75	27	4	-	6	10	65
9	September	75	26	5	-	6	11	64
10	Oktober	75	27	5	-	8	13	62
11	November	75	26	3	-	12	15	60
12	Desember	75	27	4	-	10	14	61

Sumber : Arsip Karyawan Dealer Honda Daya Motor Tambun 2020

Jika dilihat dari Tabel 1.1 terlihat bahwa masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan/alpa tapi jika dilihat dari pegawai yang sakit, izin atau cuti serta tidak ikut apel pagi masih terlihat bahwa prestasi kerja pegawai belum sepenuhnya terpenuhi. Sedangkan untuk presentase ketidakhadiran tertinggi ada pada bulan Januari dan Oktober dibandingkan dengan bulan sebelum dan setelahnya. tentu ketidakhadiran tersebut akan mempengaruhi pelayanan yang kurang prima, akan tetapi banyak pegawai yang enggan mengkritik sistem kedisiplinan tersebut dikarenakan

pegawai banyak yang kurang kritis dengan keadaan Karyawan Dealer Honda Daya Motor Tambun tersebut.

Prestasi kerja pada perusahaan penjualan motor salah satunya diukur dengan kemampuan para karyawan dalam memenuhi target penjualan. Berikut data penjualan motor pada tahun 2020 :

**Tabel 1.2**

**Penjualan Motor Dealer Honda Daya Motor Tambun Tahun 2020**

No	Team Pos	Target Penjualan/Tahun	Penjualan Perbulan												Total
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	
1	Sales Canvasing	300	22	23	19	28	35	40	19	17	20	19	20	19	281
2	Pos Mangun Jaya	200	15	15	16	18	20	21	15	16	16	15	15	16	197
3	Pos Rawa Kalong	200	14	13	12	22	23	27	12	14	11	14	12	10	184
4	Pos Mutiara Gading	200	15	15	15	17	21	24	14	15	14	14	15	14	193
5	Pos Babelan	200	15	12	14	18	20	23	13	11	16	14	16	13	185
6	Freelance Mediator	100	8	7	8	10	12	12	7	5	6	8	6	8	98

Sumber: Arsip Target Penjualan Dealer Honda Daya Motor Tambun DAM-TBN 2020

Sepanjang 2020 diketahui bahwa rata-rata penjualan motor Dealer Honda Daya Motor Tambun mengalami ketidaktercapaian target sebesar 2 %. Hal ini menjadi masalah mengingat menuntut sales area, manajer tempat penjualan adalah 100%

Prestasi Kerja merupakan (output) yang harus dicapai suatu pegawai atau kelompok pada periode atau waktu yang ditentukan. Menurut (Mangkunegara, 2017: 9), Prestasi karyawan merupakan kinerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan perusahaan harus memiliki karyawan yang berperan aktif di dalam organisasi, sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan, salah satu permasalahan yang mendasar adalah menciptakan lingkungan yang baik serta meningkatkan motivasi kepada para karyawan. Kedua hal tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang tinggi diharapkan dapat meningkat kinerja guna mewujudkan visi dan misi organisasi dimana mereka bekerja. Selain itu terdapat masalah terkait kurangnya motivasi seperti belum terpenuhinya

penghargaan terhadap hasil kerja bawahan, dan tidak adanya kepastian jenjang karier di Karyawan Dealer Honda Daya Motor Tambun.

Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi didefinisikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan suka rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya guna menyelenggarakan sebagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Istiyanto, 2006: 61). Pemberian motivasi berupa pemenuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berkaitan dengan usaha peningkatan prestasi pegawai, salah satu permasalahan yang mendasar adalah meningkatkan motivasi serta menyediakan lingkungan kerja yang baik kepada para pegawai. Kedua hal tersebut berperan dalam meningkatkan prestasi pegawai. Dengan motivasi yang tinggi serta lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan pengembangan dan prestasi kerja guna mewujudkan visi dan misi organisasi pemerintahan dimana mereka bekerja.

Lingkungan kerja aman, nyaman, bisa dinilai Dari segi lingkungan fisik maupun non fisik. Pegawai Akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik dan mencapai hasil principle best, apabila didukung oleh kondisi lingkungan principle sesuai. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara best, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu principle lama (Soedarmayanti, 2017: 28).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman untuk para karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga pegawai dapat memanfaatkan waktu yang dimiliki untuk dipergunakan secara efektif dan efisien yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain :

1. Bagaimana Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Karyawan Dealer Honda Daya Motor Tambun?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dealer Honda Daya Motor Tambun?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
2. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

1. Bagi Perusahaan Dealer Honda Daya Motor Tambun  
Sebagai bahan untuk Pegawai agar mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya peningkatan prestasi melalui perbaikan Motivasi dan Lingkungan Kerja.
2. Bagi Karyawan Dealer Honda Daya Motor Tambun  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Bagi Peneliti selanjutnya  
Sebagai referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan.

### **1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah**

Agar lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Objek Penelitian adalah Karyawan Dealer Honda Daya Motor Tambun merupakan Supervisor, Supervisor Trainner, Sales Man , Sales Force, Team Delivery, Admin, Team Mechanicc Ahass, Security.
2. Permasalahan Penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dealer Honda Daya Motor Tambun.
3. Unit Analisis difokuskan pada seluruh Karyawan Dealer Honda Daya Motor Tambun. Terdiri dari masing-masing pos dan team yaitu team area Mangun Jaya, Rawa Kalong, Mutiara Gading, Babelan, Freelancer/Mediator lepas dan Sales Eksistensi di dealer.

### **1.5 Sistematika Laporan**

Hasil dan pembahasan atas masalah penelitian akan dituangkan ke dalam sistematika pelaporan. Sistematika pelaporan hasil penelitian disusun terinci dalam 5 (lima) bab dan subbab sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. Motivasi meliputi definisi motivasi, faktor yang memengaruhi besarnya Motivasi dan indikator Motivasi Lingkungan Kerja meliputi definisi Lingkungan kerja, jenis Lingkungan Kerja faktor yang memengaruhi Lingkungan Kerja dan indikator Lingkungan Kerja. Prestasi Kerja meliputi definisi, tujuan penilaian kinerja, faktor yang memengaruhi, indikator prestasi kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan desain penelitian mencakup metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian meliputi: variabel motivasi, variabel lingkungan kerja dan variabel prestasi kerja. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji hipotesis (uji F dan uji T).

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil penelitian meliputi: gambaran umum, deskripsi objek penelitian, latar belakang Dealer Honda Daya Motor Tambun, deskripsi sampel penelitian, deskripsi variabel penelitian, objek penelitian serta analisis data hasil uji motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan simpulan hasil pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Di samping itu juga saran yang perlu disampaikan sebagai rekomendasi kepada pihak marketing, sales, serta supervisor sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada masalah mengatasi motivasi, dan lingkungan kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.



