

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara untuk mengatur karyawan sehingga menjadi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat penting karena majunya perusahaan bisa dilihat dari tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut karena kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, isi, dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dari target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara perorangan maupun secara kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan operasional sebuah perusahaan, bahkan maju mundurnya sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan produktivitas

seluruh karyawan yang akan membawa dampak ekonomis bagi perusahaan itu sendiri.

Kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan akan dinilai dari kinerja dalam suatu periode tertentu misalnya 1 (satu) tahun. Kinerja periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat presentasi yang bersangkutan waktu yang tertentu. Menurut (Farisi et al., 2020) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Kinerja.

Kinerja adalah sikap yang positif tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui salah satu penilaian pekerjaannya sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Yolanda Mawu & K Lengkong, 2022).

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para

karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat focus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Garaika, 2020).

Menurut (Salman et al. 2018), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas .

Motivasi dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia (Fachreza, 2018).

Menurut (Fachreza, 2018) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut (I Putu Santika, 2019) Lingkungan kerja adalah adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan. Lingkungan kerja dalam suatu

perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja.

PT. Mega Auto Finance Penarik adalah cabang perusahaan pembiayaan didirikan pada tahun 2007. PT. Mega Central Auto Finance merupakan salah satu perusahaan dari kelompok usaha CT Crop yang memiliki beberapa perusahaan dalam sektor bisnis lainnya, seperti Bank Mega, Trans TV, Trans 7, Transmart, Transtudio dan lain-lain. CT Crop sebagai pemegang saham utama berkomitmen untuk selalu memberikan dukungan, baik dalam hal manajemen, pendanaan, pemasaran maupun operasional perusahaan. PT. Mega Central Finance atau yang biasa dikenal dengan sebutan PT. MCF ini merupakan salah satu perusahaan leasing di Indonesia. Leasing adalah setiap kegiatan pembiayaan perusahaan dalam bentuk penyediaan atau menyewakan barang-barang modal untuk digunakan oleh perusahaan lain dalam jangka waktu tertentu. PT. MCF merupakan perusahaan leasing yang telah berdiri selama 5 tahun dan memiliki sekitar 182 cabang di seluruh Indonesia. Ini merupakan prestasi yang patut dibanggakan karena dengan waktu 5 tahun, PT. MCF dapat memiliki cabang lebih dari seratus dan konsumen mencapai 500.000 konsumen.

PT. Mega Central Auto Finance mempunyai visi yaitu menjadi perusahaan pembiayaan pilihan dan dipercaya konsumen dalam memberikan solusi pembiayaan dengan pelayanan terbaik dan dapat diandalkan sehingga

memberikan hasil yang memuaskan bagi stakeholder. Dan misinya yaitu menyediakan layanan pembiayaan yang beragam dan lengkap untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, membangun jaringan bisnis yang handal di dukung dengan teknologi terkini agar pelayanan kepada pelanggan, dealer dan pihak terkait lainnya dapat diberikan dengan cepat dan tepat, membangun hubungan saling menguntungkan dengan pelanggan dan dealer, memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan, memberikan nilai tambahan yang terbaik pada stakeholder yang meliputi, pemegang saham, karyawan, pelanggan dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti penulis dengan pihak PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik didapatkan beberapa fenomena yang terjadi di PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik tentang masih rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan, rendahnya budaya organisasi, lingkungan kerja yang kurang baik, dan masih adanya kepribadian karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja karyawan tidak tercapai secara maksimal.

Tabel 1.1

Laporan NPP PT.Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik

NO	BULAN	TARGET	REALISASI			TOTAL
		Yamaha Ms Honda	Yamaha	Ms	Honda	

1.	Januari	50	0	6	10	16
2.	Februari	50	0	8	7	15
3.	Maret	50	0	7	9	16
4.	April	50	1	4	31	36
5.	Mei	50	0	7	23	30
6.	Juni	50	4	5	17	22
7.	Juli	50	1	2	24	26
8.	Agustus	50	5	8	32	45
9.	September	50	10	3	28	41
10.	Oktober	50	10	9	24	33
11.	November	50	7	7	29	44
12.	Desember	50	7	8	21	36

Sumber : PT.Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada bulan januari realisasi penjualan motor Yamaha 0, Ms 6, Honda 10, kemudian pada bulan Februari realisasi penjualan motor Yamaha 0, Ms 8, Honda 7, kemudian pada bulan Maret realisasi penjualan motor Yamaha 0, Ms 7, Honda 9, kemudian pada bulan April realisasi penjualan motor Yamaha 1, Ms 4, Honda 31, kemudian pada bulan Mei realisasi penjualan motor Yamaha 0, Ms 7, Honda 23, kemudian pada bulan Juni realisasi penjualan motor Yamaha 4, Ms 5, Honda 17, kemudian pada bulan Juli realisasi penjualan motor Yamaha 1, Ms 2, Honda 24, kemudian pada bulan Agustus realisasi penjualan motor Yamaha 5, Ms 8, Honda 32, kemudian pada bulan September realisasi penjualan motor Yamaha 10, Ms 3, Honda 28, kemudian pada bulan Oktober realisasi penjualan motor Yamaha 10, Ms 9, Honda

24, kemudian pada bulan November realisasi penjualan motor Yamaha 7, Ms 7, Honda 29, kemudian pada bulan Desember realisasi penjualan motor Yamaha 7, Ms 8, Honda 21.

Berdasarkan tabel diatas, dapat di lihat kinerja PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik yang merupakan cerminan kinerja karyawan dari bulan januari sampai desember periode 2021 kurang baik, terlihat dari pencapai target penjualan perbulan dalam periode satu tahun tidak terealisasi karena target yang sudah ditentukan tidak dapat dicapai. Dimana target Yamaha, Ms dan Honda 50 unit perbulan tetapi yang terealisasi penjualan tidak lebih dari target yang telah ditentukan. Terlihat sekali bahwa perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja kurang baik. Dari hasil observasi ditunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Fenomena kinerja karyawan menunjukkan bahwa adanya tujuan kerja karyawan yang belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu standar kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan belum terealisasi dengan baik dan hasil kerja karyawan belum memenuhi standar perusahaan.

Menurut (Salman et al., 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Kartini & Hikmah, 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

(Sutrisno, 2018) kinerja adalah catatan mengenai hasil kerja yang diperoleh dari fungsi spesialisasi pekerjaan atau kegiatan dalam batas waktu tertentu. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian (Arya, 2019) adalah motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2018). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian (Arya, 2019) adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka (Sudaryo et al., 2018). Hal ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Bagis et al., 2019).

Selain beberapa variabel yang telah dijelaskan diatas, menurut (Kurniawan, D., Sunaryo, H., Wahono, 2020) Kinerja juga dipengaruhi oleh

lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Hamali, 2018). Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Ariyati & Primasari, 2019).

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pasda PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan pada PT. Mega Central Auto Finance akan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Kurangnya perhatian dari atasan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Kemampuan kerja karyawan yang rendah, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Mega Central Auto Finance tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
4. Tidak semua karyawan PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
5. Kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
6. Kurangnya komunikasi antar sesama karyawan, pimpinan dan karyawan, karyawan dan pelanggan pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
7. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap pekerja pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik.
8. Kurangnya dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh pimpinan PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik.

1.3. Batasan Masalah

Agar terfokus penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Motivasi Kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) sebagai variable bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan kemudian Kepuasan Kerja (Z) sebagai variable dependen pada karyawan PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Penarik.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka di rumuskan masalah dengan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mega central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu, adapun yang menjadi tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Kontribusi bagi ilmu pengetahuan secara teori dan praktek adalah:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik.

2. Bagi PT.Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang penarik, khususnya mengenai motivasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap PT. Mega Central Auto Finance (MCF) Pos Cabang Penarik.

3. Bagi Akademis

Mampu memberikan referensi yang berguna bagi lingkungan kampus Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Juga diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.