

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi. Banyak organisasi atau instansi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi berinovasi dalam mencapai tujuan berorganisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah dipengaruhi oleh faktor manusia selaku yang melakukan atau melaksanakan dari pekerjaan yang dilakukan tersebut. Dengan hal ini mereka yang mempunyai potensi seperti keahlian, pikiran dan lain-lain dalam suatu organisasi atau instansi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi atau instansi baik sebagai anggota maupun pimpinan merupakan faktor terpenting karena berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui

proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja yang baik dihasilkan bukanlah karena suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kemampuan yang dimiliki karyawan, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap karyawan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi atau perusahaan. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Menurut **(Sengkey, 2013)** kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu di dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerin untuk dapat mencapai tujuan organisasi

Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi tersebut.

Salah satu cara yang dapat dilakukan suatu organisasi atau intansi untuk menjaga dan memelihara sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara melihat kemampuan yang ada pada karyawan. Kemampuan kerja (ability) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan **(Raharjo, Paramita, & Warso, 2016)**. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan maupun praktek **(Raharjo et al., 2016)**.

Kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah

kemampuan yang diperlukan untuk kegiatan mental. Misalnya tes IQ, dirancang untuk menentukan kemampuan intelektual umum seseorang. Sedangkan kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, kekuatan tungkai, atau-bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Selain melihat kemampuan yang ada pada diri karyawan faktor lain yang harus diperhatikan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki andil yang besar terhadap berjalannya aktivitas organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat erat kaitannya dengan pegawai dimana ia bekerja. Lingkungan kerja dan karyawan tidak bisa lepas begitu saja kaitannya dengan unsur organisasi yang saling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga karyawan bisa bekerja maksimal. Untuk mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan konsistensi dari organisasi untuk menyediakan fasilitas, saran dan prasarana yang menunjang karyawan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut **(Aji & Budianto, 2015)** menyebutkan bahwa lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Serta menurut **(Wijaya & Susanty, 2017)**, menjelaskan bahwa lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sama halnya dengan kemampuan dan lingkungan kerja, motivasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dijadikan sebagai penggerak dalam mengarahkan tujuan yang telah ditentukan. Pengertian Motivasi menurut **(Arini, 2015)**, motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya, maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut akan terpelihara. “motivasi kerja terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan”. Sedangkan menurut **(Sutrischastini & Riyanto, 2017)** mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja yang diperoleh karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pada dasarnya, proses motivasi dapat digambarkan seperti saat karyawan tidak puas akan mengakibatkan suatu ketegangan, yang pada akhirnya akan mencari jalan untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong

seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.

PT. Hayati Pratama Mandiri selaku Main Dealer sepeda motor Honda Sumatera Barat tidak hanya bergerak dalam bidang penjualan motor Honda saja, tapi juga meliputi penjualan Spare Part dan Service sepeda motor Honda. Beriringan dengan berjalannya waktu PT. Hayati Pratama Mandiri sampai saat ini telah berhasil memiliki 8 Cabang, 21 Jaringan Dealer dan 45 AHASS diseluruh Sumatera Barat.

Pada tahun 2018, penjualan Sepeda Motor Honda di Sumatera Barat mengalami peningkatan pesat, hal ini dapat dilihat dari pencapaian penjualan market share motor Honda sebesar 83% dilihat dari Key performance Indikator (KPI) pada PT. Hayati Pratama Mandiri tersebut. Berikut ini tabel market share dari tahun 2014 sampai tahun 2018 sebagai berikut;

Tabel 1.1
Persentase Pencapaian Penjualan Pada PT. Hayati Pratama Mandiri
Pada Tahun 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Market	76.950	61.948	52.081	49.885	50.253
Unit	53.000	45.683	39.773	40.406	41.709
Persentase	68,9 %	73,7%	76,4%	81%	83%

Sumber : PT. Hayati Pratama Mandiri

Dari tabel 1.1 PT. Hayati Pratama Mandiri pada tahun 2014 dengan permintaan market/pasar sebanyak 76.950 dan berhasil menjual sebesar 53.000 unit jika dipersentasekan sebesar 68,9%, pada tahun 2015 dengan permintaan market/pasar sebanyak 61.948 dan berhasil menjual sebesar 45.683 unit jika dipersentasekan sebesar 73,7%, pada tahun 2016 dengan permintaan market/pasar sebanyak 52.081 dan berhasil menjual sebesar 39.773 unit jika dipersentasekan sebesar 76,4%, pada tahun 2017 dengan permintaan market/pasar sebanyak 49.885 dan berhasil menjual sebesar 40.406 unit jika dipersentasekan sebesar 81%, pada tahun 2018 dengan permintaan market/pasar sebanyak 50.253 dan berhasil menjual sebesar 41.709 unit jika dipersentasekan sebesar 83%.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa, permintaan market/pasar pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 mengalami fluktuasi, permintaan tertinggi terdapat pada tahun 2014 sebesar 76.950 unit dan permintaan terendah pada

tahun 2017 sebesar 49.885 unit. Sedangkan pada lima tahun terakhir PT. Hayati Pratama Mandiri berhasil mencapai penjualan tertinggi pada tahun 2014 sebanyak 53.000 unit jika dipresentasikan sebesar 68,9% dan penjualan terendah pada tahun 2016 sebesar 39.773 unit jika dipresentasikan menjadi 76,4%. Dan jika dilihat dari tingkat persentase PT. Hayati Pratama Mandiri pada tahun 2014-2018 mengalami peningkatan yang signifikan.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Terjadinya fluktuasi permintaan pasar pada PT. Hayati Pratama Mandiri dalam lima tahun terakhir.
2. Fluktuasi permintaan tersebut disinyalir disebabkan oleh kemampuan kerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
3. Lingkungan kerja mempengaruhi fluktuasi permintaan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
4. Motivasi kerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri dapat mempengaruhi fluktuasi permintaan pasar.

5. Kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri dapat mempengaruhi fluktuasi permintaan pasar.
6. Kemampuan kerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri yang mempengaruhi permintaan pasar.
7. Lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat target yang akan dicapai tidak maksimal.
8. Masih kurang tanggapnya terhadap keluhan pelanggan yang menyebabkan terjadinya fluktuasi permintaan pasar.
9. Kualitas produk yang masih kurang memenuhi kebutuhan konsumen yang menyebabkan terjadinya fluktuasi pada permintaan pasar.

1.3 Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Namun untuk lebih terarah dan dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan apa yang diharapkan, maka penulis membatasi penelitian ini dengan variabel bebasnya yaitu Kemampuan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Selanjutnya yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja (Y) dan Motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini di lakukan PT. Hayati Pratama Mandiri.

1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
4. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
7. Bagaimana pengaruh kemampuan, lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?
8. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Prtama Mandiri ?
9. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kemampuan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.
5. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.
6. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hayati Pratama Mandiri.
7. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kemampuan, lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri.
8. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

9. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Hayati Pratama Mandiri.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hayati Pratama Mandiri melalui motivasi sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis ditujukan bagi instansi/organisasi terkait, yaitu pada PT. Hayati Pratama Mandiri supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan instansi/organisasi.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini di harapkan dapat menjadi kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi/organisasi pada PT. Hayati Pratama Mandiri.