

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan sektor perekonomian saat ini semakin meningkat yang menimbulkan persaingan antar berbagai perusahaan. Perusahaan diharuskan dapat menciptakan dan mempertahankan suatu keunggulan atau meningkatkan daya saing agar dapat menjaga keberlanjutan perusahaan. Salah satu aspek penting dalam strategi tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Tidak dapat dipungkiri dalam seluruh kegiatan sehari – hari tentu tidak akan lepas dari keterlibatan sumber daya manusia, hal ini juga tidak terkecuali dalam kegiatan bisnis. Makna sumber daya manusia dalam lingkup bisnis merupakan seorang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau bisa juga disebut dengan karyawan. (Kristanti *et al.*, 2023).

Sumber daya manusia merupakan aspek yang perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena memiliki peran penting dalam seluruh kegiatan perusahaan. Menurut Supriadi *et al.*, (2022) meskipun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang sangat canggih, tapi jika tidak didukung karyawan yang berkualitas maka tidak memungkinkan bahwa perusahaan tersebut sulit untuk berkembang. Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini diperlukan guna mengatur dan mengontrol para tenaga kerja dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Pemaparan ini sesuai dengan pendapat Arifin, (2023 : 6) yang menyatakan Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang vital atau motor penggerak serta pengelolaan dalam sistem, agar dapat berjalan lancar maka diperlukan pengelolaan yang harus memperhatikan faktor – faktor utama seperti pelatihan, pengembangan, serta motivasi. Manajemen sumber daya manusia juga turut mengambil peran dalam sebuah perencanaan yang strategis serta dalam pengambilan sebuah keputusan pada tingkat organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup identifikasi serta peluang yang dapat dimanfaatkan, dan mitigasi risiko yang berpotensi untuk berpengaruh dalam mencapai keberhasilan perusahaan (Anshori, 2024 : 3). Manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan pada akhirnya perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja merupakan faktor penting dalam sebuah upaya untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan atau instansi. Menurut Darsana, (2023 : 59) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan pada seseorang secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu saat menjalankan sebuah pekerjaan yang berpedoman pada sebuah ukuran, seperti standar hasil kerja, sasaran, target, maupun ketentuan yang ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan . Perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja para karyawan.

Terciptanya kinerja karyawan yang baik pada setiap individu diharapkan dapat mengoptimalkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan dan menjamin keberlangsungan perusahaan (Khaeruman *et al.*, 2021). Mangkunegara, (2017) kinerja karyawan dapat dilihat bersdasarkan kualitas dan kuantitas yang didasarkan pada pencapaian yang dilakukan karyawan

saat melaksanakan pekerjaannya. Beberapa faktor lain juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pada karyawan seperti motivasi kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Affandi *et al.*, (2019) motivasi adalah sebuah faktor yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sebuah aktivitas khusus, maka dari itu motivasi juga diartikan sebagai faktor penggerak perilaku seseorang. Motivasi membahas tentang orientasi terhadap potensi karyawan agar dapat berkontribusi secara produktif, sehingga nantinya dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Affandi *et al.*, (2019) motivasi adalah sebuah faktor yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sebuah aktivitas khusus, maka dari itu motivasi juga diartikan sebagai faktor penggerak perilaku seseorang

Motivasi kerja dapat menjadi pendorong para karyawan dalam berperilaku dan secara efisien serta efektif dalam bekerja yang sesuai dengan tugas serta kewajiban karyawan. Motivasi kerja yang sesuai dapat membuat karyawan tergerak supaya melakukan dan menyelesaikan kegiatannya dengan semaksimal mungkin saat menjalankan pekerjaannya. Pendapat ini sesuai dengan pernyataan Ermawati & Barlian, (2018) bahwa karyawan yang menanam kepercayaan / motivasi kepada perusahaan maka karyawan tersebut memiliki sikap peduli terhadap keberlanjutan perusahaan sehingga karyawan akan memahami tugas mereka dan berusaha untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti fasilitas kerja. Perusahaan dalam proses untuk mencapai sebuah tujuan membutuhkan alat pendukung yang dapat digunakan dalam proses aktivitas perusahaan. Keberadaan

fasilitas kerja sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah manajemen perusahaan pada saat membangun perusahaan tersebut. Fasilitas yang diberikan perusahaan berbeda antara satu dengan yang lain yang dibedakan berdasarkan kebutuhan dan manfaat fasilitas tersebut pada masing – masing individu / kelompok.

Fasilitas kerja merupakan sarana yang berbentuk fisik digunakan untuk mendukung berbagai aktivitas perusahaan, mempunyai manfaat yang relatif tetap serta akan efektif untuk masa yang akan datang. Hartanto (2005:501) dalam Asnawi, (2019) memiliki pendapat yang sesuai dengan ini yaitu a) mempunyai bentuk fisik, dan b) memberikan manfaat di masa yang akan datang. Menurut Silintowe & Dewi, (2020) perlengkapan kantor adalah benda – benda yang berada di kantor guna mendukung penyelesaian pekerjaan di kantor seperti komputer, meja, kursi, mesin fotocopy, dll.

Lingkungan kerja merupakan aspek yang juga perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja memang tidak melakukan pelaksanaan dalam proses aktivitas kerja akan tetapi lingkungan kerja dapat berpengaruh secara langsung kepada karyawan yang tengah melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja kondusif yang tercipta pada perusahaan maka akan memberikan rasa aman yang memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal (Sedarmayanti, 2017). Menurut pendapat W, (2019) bahwa lingkungan kerja yang diperhatikan dalam perusahaan diharapkan menambah semangat karyawan dalam bekerja yang membuat produktivitas karyawan juga meningkat sehingga pencapaian tujuan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

CV. Karunia Sejahtera Motor merupakan perusahaan yang bergerak di industri otomotif. Otomotif merupakan bidang yang mencakup teknologi mesin, kenyamanan pengguna, keselamatan berkendara, dan efisiensi energi kendaraan roda dua maupun roda empat (Wibowo, 2018). Perusahaan ini memiliki empat cabang: Jember, Balung, Tanggul, dan Lumajang. CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang merupakan dealer yang ada di Kabupaten Lumajang, yang memberikan pelayanan penjualan sepeda motor, sparepart, dan juga bengkel reparasi. Cabang Lumajang beralamat di Jl. Slamet Wardoyo 02, Lumajang, dan menjadi salah satu dealer terbesar di Kabupaten Lumajang. Berdasarkan observasi peneliti, ditemukan permasalahan bahwa karyawan belum mampu mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Berikut ini data target dan realisasi penjualan selama enam bulan terakhir:

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Penjualan pada CV. Karunia Sejahtera Motor

Lumajang Selama Enam Bulan Terakhir Tahun 2024

No.	Periode	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
1	Juni	210	161
2	Juli	210	164
3	Agustus	210	166
4	September	210	172
5	Oktober	210	190
6	November	210	169

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tidak tercapainya target selama enam bulan terakhir. Ini dapat menjadi indikasi adanya penurunan kinerja karyawan di CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang, atas dasar permasalahan tersebut menjadikan variabel kinerja karyawan menjadi variabel dalam penelitian

ini. Melalui data pada tabel tersebut, maka variabel kinerja karyawan menjadi fokus dalam penelitian ini.

Dasar penentuan variabel independen didasarkan pada penelitian Izzatin & Hadi, (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan . Pendapat ini juga sejalan dengan penelitian yang dialakukan oleh Farida *et al.* (2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Lumajang” juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaksono *et al* (2022) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Dja II / I Kediri” menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat kesenjangan pada penelitian yang dilakukan oleh Octavera& Aurelia , (2025) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Tanjung Priok Unit Teluk Bayur” menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan pada penelitian terdahulu, maka perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya lingkungan kerja yang dilakukan oleh Adokia *et al* ,(2024) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara” menunjukkan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Warongan, Brenda U.C et al.,(2022) berjudul “Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon” menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada kesenjangan penelitian, maka diperlukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas yang menunjukkan adanya kesenjangan penelitian maka perlu dilakukan penelitian ujian mengenai ketiga variabel tersebut yang meliputi motivasi kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang)”**.

1.2 Batasan Masalah

Permasalahan didalam penelitian ini adalah karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, masalah ini dapat menjadi indikator bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang, sedangkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang agar dapat mencapai target perusahaan, maka pertanyaan penelitian yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang.
- b. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang.
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas tujuan penelitian yang ingin dicapai penelitian pada CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berpengaruh pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada bagian manajemen kinerja, motivasi, dan lingkungan kerja.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan untuk referensi serta landasan teori yang dapat berguna bagi peneliti selanjutnya ketika meneliti topik yang sama.
- 2) Bagi CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang, untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karunia Sejahtera Motor Lumajang. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan strategi dan bahan evaluasi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Bagi Karyawan, penelitian ini dapat digunakan untuk dasar saat menjalankan pekerjaannya agar dapat optimal dalam melaksanakan pekerjaannya.