

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Gabungan Industri Kendaraan Bermotor (GAIKINDO) mencatat pertumbuhan industri otomotif nasional tahun ini mencapai tingkat yang memuaskan usai terdampak pandemi Covid-19 setahun ini. Hal tersebut terlihat dari pencapaian penjualan mobil yang meningkat 66,5 persen selama Januari-November 2021 dibandingkan periode sama tahun sebelumnya. Kegiatan produksi juga naik hingga 61,4 persen pada kurun waktu yang sama. Demikian dipaparkan Sekertaris Umum GAIKINDO Kukuh Kumara, Rabu 22 Desember 2021 (Gaikindo, 2021). Fenomena tersebut menunjukan bahwa industri otomotif nasional memiliki potensi yang besar, potensi yang besar akan memungkinkan persaingan yang semakin ketat, untuk memenangkan persaingan tersebut setiap perusahaan harus memperhatikan aspek daei sumber daya manusia terutama kinerja dari karyawannya.

Kinerja adalah faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa besar karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan kinerja akan di ketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya untuk itu, di perlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta di tetapkan secara bersama-sama yang di jadikan sebagai acun. Saputri dan Yusrizal (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu cara perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan, maka perusahaan dapat mengalami kemunduran. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Adamy (2016, p91) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Salah satu perusahaan yang bergerak di industri otomotif yaitu PT Toyota Astra Motor yang merupakan salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia dan juga sangat dikenal di dunia yang telah berdiri di Indonesia pada 12 April 1971 dan pada tahun 1973 didirikan pabrik perakitan PT. Multi Astra yang dipicu semakin tingginya produksi Toyota serta keinginan Toyota untuk melakukan pengecekan kualitas yang penuh dan mandiri, yang memiliki Visi yaitu menjadi perusahaan manufaktur paling kompetitif di Asia, menjadi perusahaan manufaktur global yang mempertahankan dan terus memperluas bisnis perusahaan, menjadi perusahaan terdepan dalam pengembangan teknologi mobil ramah lingkungan Indonesia dan Misi yaitu untuk berkontribusi lebih kepada bangsa & Toyota global melalui pembuatan model lokal berkelanjutan yang memenuhi harapan pelanggan & pemerintah, meningkatkan ekspor & pengembangan sumber daya manusia. Sebagai salah perusahaan otomotif terbesar di Indonesia tentunya memiliki berbagai cabang diseluruh Indonesia salah satunya adalah PT. Auto 2000 Bandar Lampung.

PT. Auto 2000 Bandar Lampung adalah perusahaan yang melakukan penjualan mobil, perusahaan ini juga memberikan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang Toyota yang manajemannya ditangani penuh oleh PT. Auto 2000 berkembang dengan sangat pesat dikarenakan memberikan berbagai pelayanan yang memudahkan bagi calon pembeli maupun pengguna kendaraan Toyota. Seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan AUTO 2000 terlihat sudah mampu menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaannya dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini dapat dilihat bahwa yang telah menjadikan AUTO 2000 sebagai dealer Toyota 3 terbesar di Indonesia yaitu sumber daya manusianya yang mampu berkerja secara cektan dan professional. Berikut ini tabel 1.1 mengenai PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk**

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Kepala Cabang	1
2.	Kepala Bengkel	1
3	<i>Marketing</i>	40
4	<i>Service (mechanic)</i>	33
5	<i>Body And Painting</i>	32
6	<i>Spare Part</i>	3
7	<i>Accounting</i>	8
8	<i>Finance</i>	6
9	<i>Administration</i>	6
10	<i>Human Resource Departement (HRD)</i>	8
11	<i>Information &amp; Technology (IT)</i>	4
Total		142

Sumber: PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung. Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung menjelaskan bahwa perusahaan memiliki jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 142 karyawan yang terdiri dari beberapa bagian yaitu Kepala Cabang, Kepala Bengkel, *Marketing*, *Service (mechanic)*, *Body dan Painting*, *Spare Part*, *Accounting*, *Finance*, *Administration*, *Human Resource Departement (HRD)* dan *Information & Technology (IT)*. Namun dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada

karyawan bagian *Body* dan *Painting*. Berikut ini tabel 1.2 standar kinerja kinerja karyawan bagian *Body* dan *Painting* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung

**Tabel 1.2**  
**Standar Kinerja Kinerja Karyawan Bagian *Body* Dan *Painting***  
**PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung**

Nilai (%)	Kategori
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
< 59	Buruk

Sumber: PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung. Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 standar kinerja kinerja karyawan bagian *Body* dan *Painting* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung merupakan standar penilaian yang dilakukan perusahaan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawannya, faktor penilaian kinerja yang terdiri dari waktu penyelesaian, integritas, ketelitian, penggunaan alat dan kehadiran. karyawan bagian *Body* dan *Painting* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan. berikut ini Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan bagian *Body* dan *Painting* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung pada tahun 2021

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Karyawan bagian *Body* dan *Painting* PT Auto 2000**  
**Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung pada tahun 2021**

Indikator Penilaian Kinerja	Bobot	Penilaian Semester I		Penilaian Semester II	
		Pencapaian (%)	Nilai	Pencapaian (%)	Nilai
Waktu Penyelesaian	30	95%	29	88%	26,4
Integritas	20	93%	19	95%	19
Ketelitian	20	90%	18	83%	16,6
Penggunaan Alat	20	87%	17	80%	16
Kehadiran	10	90%	9	87%	8,7
Total	100		92		87

Sumber: PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung. Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai penilaian kinerja karyawan Penilaian Kinerja Karyawan bagian *Body* dan *Painting* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung pada tahun 2021, menjelaskan bahwa penilaian kinerja di semester I memiliki nilai sebesar 92 dan penilaian kinerja di semester II memiliki nilai sebesar 87, terjadi penurunan kinerja karyawan di semester II tahun 2021 sebesar 5, selain data tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terjadi penurunan kinerja karyawan terjadi, dikarenakan kurangnya inisiatif dari karyawan dimana karyawan bekerja harus diperintah terlebih dahulu oleh atasan dan masih terdapat yang mengobrol saat jam kerja. kurangnya komunikasi yang baik, sering terlambat masuk kerja setelah jam istirahat, kurangnya dorongan motivasi sesama karyawan dan penyelesaian tugas pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh membawa kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen PT. Auto 2000 yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja, kenyamanan, pelayanan yang ada didalamnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Astuti, Akbar dan Hasibuan, (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Khotimah, Effendi, dan Kumalasari (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai daya dorong yang ada didalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta menyalurkan perilaku sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu

dikaitkan dengan pencapaian tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong seseorang agar terdapat perubahan untuk menjadi lebih semangat dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang baik. Menjadi suatu hal penting bagi perusahaan untuk memberikan dorongan terhadap karyawan. Melalui rangsangan yang diberikan kepada karyawan akan timbul dorongan atau hasrat untuk lebih berkontribusi kepada perusahaan. Termotivasinya karyawan akan ditunjukkan dengan pencapaian yang melebihi standar. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh prestasi kerja para karyawannya. Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh karena itu sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Tewel, dkk (2017, 114) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Berdasarkan hasil wawancara terakti motivasi kerja kepada karyawan bagian *Body* dan *Painting* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk, yaitu kurangnya kurangnya dorongan diantara sesama rekan kerja, dimana masih terdapat karyawan yang hanya peduli dengan pekerjaannya saja, kurangnya dorongan dari pimpinan, dimana pimpinan kurang peduli dengan proses pengerjaan

karyawan dan hanya peduli dengan hasil akhir serta karyawan beranggapan minimnya *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi. Permasalahan motivasi kerja tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan

Selain motivasi kerja, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan cerminan dari suasana kerja yang terjadi pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja non fisik sangat perlu diperhatikan karena dapat mendukung kinerja karyawan dalam bekerja, karena lingkungan kerja non fisik dapat menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan hasil pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan suasana lingkungan kerja non fisik yang baik untuk karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Solihin, Hakim dan Malik (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh indera para karyawan dan mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Jika karyawan merasa suasana lingkungan non fisik memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja, maka suasana ini akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau keakraban antara sesama rekan kerja sehingga karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, sebaliknya jika karyawan merasa suasana lingkungan non fisik tidak memberikan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja, maka suasana ini akan menimbulkan sebuah permasalahan baik antara atasan dan bawahan bahkan sesama rekan kerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Enny (2019, p59) menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara terakti lingkungan kerja non fisik kepada karyawan bagian bagian *Body* dan *Painting* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk, yaitu kurangnya rasa tanggung jawab karyawan, dimana masih terdapat karyawan yang mengobrol disaat jam kerja, sehingga berakibat pada lambatnya proses pengecatan mobil, kurang jelasnya struktur tugasnya dan terjadinya keterlambatan kebutuhan pengecatan dikarenakan komunikasi antara bagian kurnag baik sehingga kurang kordinasi. Permasalahn terkait lingkungan kerja non fisik tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji dengan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Body* Dan *Paint* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *Body* dan *Paint* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *Body* dan *Paint* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung ?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian *Body* dan *Paint* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian *Body* dan *Paint* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung berjumlah 32 karyawan

#### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan

#### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Auto 2000 Astra Internasional Tbk Bandar Lampung yang beralamatkan pada Jalan Raden Intan Nomor. 61-A Enggal, Kota Bandar Lampung

#### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada tahun 2021 sampai tahun 2022

#### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *Body* dan *Paint* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada bagian *Body* dan *Paint* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung

3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada bagian *Body* dan *Paint* PT Auto 2000 Astra Internasional Tbk. Bandar Lampung

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Peneliti**

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan

### **1.5.2 Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

### **1.5.3 Bagi Perusahaan**

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **1.6 Sistem Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Bab I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

### **Bab II Landasan Teori**

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

**Bab III Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

**Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

**Bab V Simpulan dan Saran**

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

**Daftar Pustaka****Lampiran**