

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pemilihan Sumber Daya Manusia bagi suatu perusahaan memerlukan keahlian yang handal dengan kriteria kualifikasi tertentu untuk menjadi tolak ukur layak untuk diterima oleh perusahaan. Dengan semakin berkembangnya kompetensi manusia, semakin banyaknya hal baru yang akan menjadi kebiasaan yang akan dijalankan oleh perusahaan. Berbagai permasalahan bagi perusahaan untuk gagal dalam beradaptasi seperti adanya kemajuan teknologi. Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat menuntut kualifikasi dari tenaga kerja yang lebih kompleks. Kunci utama keberhasilan perusahaan terletak pada Sumber Daya Manusia yang menjadi faktor penting dalam mencapai kemajuan perusahaan. Karyawan menjadi aset yang terpenting untuk menjalankan visi dan misi yang telah dirancang perusahaan.

Karyawan yang berkualitas akan dapat memberikan produk yang berkualitas untuk perusahaan. Hal ini akan berpengaruh terhadap tanggung jawab manajer atau pemimpin suatu perusahaan untuk dapat mengkoordinasikan karyawannya agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh masing-masing individu. Era globalisasi yang semakin berkembang menuntut perusahaan untuk tetap kompeten sehingga mampu bersaing dengan mengunggulkan nilai tambah yang dimiliki oleh perusahaan maupun karyawan.

Melihat pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, maka karyawan memerlukan perhatian khusus untuk tugasnya agar dapat mencapai target yang diinginkan perusahaan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dan lancar. Apabila menginginkan karyawan yang handal, maka pemimpin perusahaan perlu mengawasi faktor lingkungan kerja yang kondusif. Sekalipun karyawan mampu bekerja secara efektif, tetapi lingkungan perusahaan pekerjaan tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja karyawan mampu meningkat (Jaya, 2022)

Perusahaan mampu bersaing ketika karyawannya memiliki produktivitas baik dalam pekerjaannya. Dalam upaya mencapai target perusahaan, maka perlu melakukan manajemen

setiap kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan Sumber Daya Manusia untuk mencapai sasaran dalam sebuah target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil data yang bersumber dari Website Kemnaker.go.id pada periode tahun 2021 hingga 2023, jumlah Angkatan Kerja di Indonesia semakin meningkat sebanyak 7,56 juta orang atau sekitar 5,39%. Hal ini memberikan arti bahwa semakin bertambahnya ketersediaan pasokan tenaga kerja di Indonesia. Melalui data yang tertera, penduduk yang bekerja mencapai angka 139,85 juta pada tahun 2023 (Kemnaker, 2024). Oleh karena itu, data tersebut memberikan keuntungan bagi banyak pekerja dan juga pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran di Indonesia serta memperluas peluang lapangan pekerjaan secara merata.

Melalui penjelasan diatas terkait Sumber Daya Manusia, maka dari itu peranan seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:3) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memastikan keahlian manusia lebih efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipilih dengan tepat agar dapat memberikan pencapaian yang diharapkan setiap pimpinan.

Berdasarkan hasil data yang bersumber dari Website Kemnaker.go.id pada periode tahun 2021 hingga 2023, jumlah Angkatan Kerja di Indonesia semakin meningkat sebanyak 7,56 juta orang atau sekitar 5,39%. Hal ini memberikan arti bahwa semakin bertambahnya ketersediaan pasokan tenaga kerja di Indonesia. Melalui data yang tertera, penduduk yang bekerja mencapai angka 139,85 juta pada tahun 2023 (Kemnaker, 2024). Oleh karena itu, data tersebut memberikan keuntungan bagi banyak pekerja dan juga pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran di Indonesia serta memperluas peluang lapangan pekerjaan secara merata.

Melalui penjelasan diatas terkait Sumber Daya Manusia, maka dari itu peranan seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Menurut Mathis dan Jacson (2006:3) berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memastikan keahlian manusia lebih efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipilih dengan tepat agar dapat memberikan pencapaian yang diharapkan setiap pimpinan.

Menurut (Yuwono et al., 2023), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seseorang yang dengan tingkat produktif berbeda dengan orang lain, yang mana tingkat produktivitasnya dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. Apabila Sumber Daya Manusia mengalami peningkatan produktivitas, maka dapat dijadikan aset perusahaan yang memberikan keuntungan. SDM harus diperlakukan secara adil dan diberikan kesejahteraan untuk memberi kontribusi timbal balik bagi perusahaan. Tentunya untuk memberikan keadilan yang merata bagi setiap karyawan juga mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki. Perusahaan yang ingin memperoleh karyawan yang berkualitas harus mampu memberikan kontribusi yang mampu direalisasikan bagi organisasi maupun tiap individu. Dengan itu, ketika perusahaan dapat memastikan karyawannya bekerja secara optimal maka tercapainya harapan perusahaan untuk mengembangkan tenaga kerjanya yang mampu mewujudkan sistem kerja dengan kinerja yang tinggi.

Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas yaitu dengan memperhatikan kebutuhan karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang baik melalui kualitas maupun kuantitas untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, (Masram dan Mu'ah, 2017:138). Melalui pendapat dari Masram dan Mu'ah, menjelaskan bahwa kinerja dapat dinilai dari hasil pekerjaan atau kinerjanya, dan seorang karyawan tentu memiliki pengaruh besar terhadap cara perusahaan menjalankan bisnisnya. Selain dengan kualitas dari karyawan, lingkungan mendukung juga menjadi media pendukung bagi individu. Seperti adanya sarana dan prasarana yang mendukung yang memberikan nilai nyaman karyawan saat menjalankan tugas.

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku mempengaruhi diri untuk memberikan kontribusi kepada suatu organisasi. Hasil kinerja yang diberikan apabila semakin banyak hingga melewati batas target yang ditentukan, maka akan semakin lebih baik untuk diapresiasi oleh pimpinan (Husna dan Prasetya, 2024). Demikian pula, apabila hasil kinerja yang dicapai semakin menurun, maka akan memperburuk tingkatan kinerja sehingga berdampak pada citra perusahaan.

Aspek yang dapat meningkatkan kinerja dari karyawan salah satunya yaitu salah satunya berupa motivasi. Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia. Motivasi juga berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong dari luar diri tentunya ditentukan oleh pimpinan (Khaeruman et al., 2021:27). Setiap karyawan

tentunya akan mengharapkan motivasi berupa balas jasa yang dapat berbentuk penghargaan atau reward sesuai dengan pekerjaan dan jabatannya. Namun tidak sedikit terkadang perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut dan hanya mengutamakan keuntungan perusahaannya saja. Motivasi Kerja sangat erat kaitannya dengan sifat dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Diwyarthi et al., 2022).

Untuk memberikan kinerja yang efektif dibutuhkan motivasi yang merata kepada karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak pada karyawan untuk bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja hingga mengalami stress kerja. Motivasi yang tepat akan memberikan hasil melalui prestasi kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Selain daripada motivasi yang dapat memberikan hasil pada kinerja, didukung juga dengan kelengkapan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali (Asri et al., 2019). Fasilitas kerja akan memberikan dampak yang positif dalam perubahan kinerja yang membaik untuk karyawan. Fasilitas kerja dari beberapa bidang pekerjaan salah satunya berkaitan dengan atribut kerja akan memberikan keselamatan kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Dengan pemberian fasilitas yang memadai bagi karyawan, dapat memberikan pengaruh terhadap Disiplin Kerja. Disiplin menunjukkan suatu kondisi yang ada pada diri karyawan untuk patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan hingga dilanggar akan mengakibatkan disiplin yang buruk untuk karyawan. Disiplin Kerja memberikan arahan untuk menaati tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan, dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan arahan dari pimpinan (Ramon, 2019). Penerapan disiplin kerja dapat membangun lingkungan kerja yang positif sehingga semakin memperlancar kerja sama antar tim.

Penelitian ini dilakukan pada Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan yang merupakan sebuah bengkel ahass karya group didirikan sejak tahun 2005. Hingga saat ini Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan seringkali direkomendasikan oleh banyak pelanggan dikarenakan sparepart yang asli, berkualitas dan memberikan garansi setelah service dilakukan. Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan terdiri dari Cabang Kebonsari, Bendul Merisi, dan



Siwalankerto. Tentunya bengkel ahass yang dikenal banyak oleh pelanggan memerlukan pengawasan khususnya kepada bagian mekanik saat melakukan service untuk melakukan perawatan yang tidak mengecewakan pelanggan. Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan bagian mekanik dan bagian admin menyatakan bahwa dengan disiplin kerja yang ketat kepada seluruh karyawan harus diimbangkan dengan pemberian reward, promosi, sarana dan prasarana yang memadai untuk membantu mempercepat pekerjaan, menghindari stress kerja, dan memberikan semangat kerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan, ditemukan fenomena masalah dalam perusahaan ini sebagai berikut :

- 1.) Masih terdapat data absensi pegawai yang terlambat maupun tidak hadir kerja
- 2.) Masih terdapat grafik dengan angka persentase yang tinggi terhadap keterlambatan pegawai Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan
- 3.) Adanya penurunan ataupun kenaikan grafik yang tidak stabil dalam periode tahun 2023-2024

**Tabel 1.1 Data Absensi Kehadiran Karyawan**

Tahun 2023					
Jumlah Karyawan	Bulan	Data Absensi		Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir	Total Persentase
		Hadir	Terlambat		
31 Karyawan	Oktober	20	5	5	16%
	November	25	9	4	13%
	Desember	20	8	3	10%
Tahun 2024					
Jumlah Karyawan	Bulan	Data Absensi		Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir	Total Persentase
		Hadir	Terlambat		
31 Karyawan	Januari	18	4	9	29%
	Februari	12	12	7	22%
	Maret	26	21	6	19%
	April	18	4	15	48%
	Mei	13	5	3	9%
	Juni	25	2	4	13%
	Juli	27	2	5	16%
	Agustus	24	6	8	26%
	September	14	4	13	42%
	Oktober	22	5	4	13%

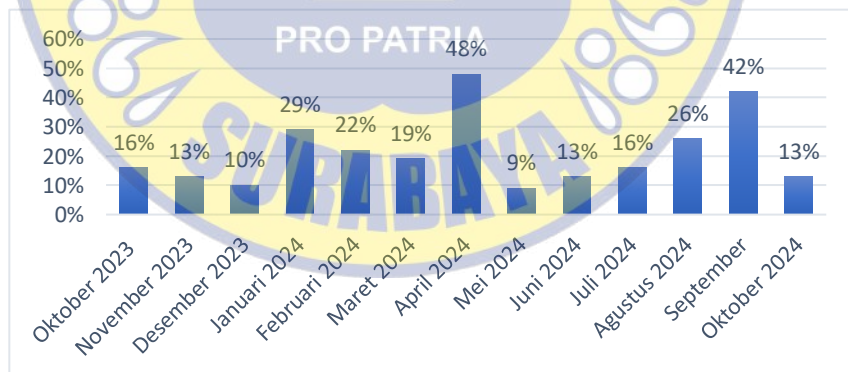
Sumber : Bagian SDM Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan (2024)

Pada tabel 1.1 diatas menunjukkan tingkat kehadiran karyawan, keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan selama bulan Oktober

2023 – Oktober 2024. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan persentase dari ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya tidak stabil. Artinya bahwa masih terdapat persentase yang menunjukkan penurunan atau peningkatan yang tidak dapat diprediksi yang disebabkan karena masih banyak karyawan yang izin karena hambatan diluar kepentingan pekerjaan secara mendadak dan masih adanya karyawan tidak hadir tanpa keterangan. Kurangnya pengawasan serta penegasan dari pimpinan perusahaan menyebabkan tidak terlaksananya aturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Seperti data diatas menunjukkan ketidakhadiran karyawan pada tahun 2023 di bulan Oktober sebanyak 5 karyawan, kemudian di bulan November sebanyak 4 orang. Sedangkan pada tahun 2024 di bulan Januari sebanyak 9 orang Perbedaan angka yang cukup jauh menjadi perhatian bagi peneliti tentunya. Dengan jumlah karyawan yang masih tetap yaitu 31 orang, ternyata tidak selalu memberikan nilai disiplin yang lebih meningkat pada tahun yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah dengan tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terkait kenaikan dari ketidakhadiran karyawan Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan dalam periode tahun 2023-2024. Berikut disajikan dalam bentuk grafik :



Sumber : Bagian SDM Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan (2024)

**Gambar 1.1 Data Peningkatan Ketidakhadiran Karyawan**

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa grafik ketidakhadiran yang dilakukan oleh Pegawai Bengkel Ahass Surabaya Selatan setelah dihitung persentase. Pada bulan April 2024, persentase meningkat mencapai angka 48% dikarenakan pada bulan tersebut bertepatan

dengan cuti bersama idul fitri yang tidak memberikan jadwal hari libur dan masuk kerja yang pasti. Tentu dengan ketidakhadiran karyawan akan menurunkan kualitas perusahaan dalam mencapai targetnya. Kualitas perusahaan akan berpengaruh buruk terhadap kepercayaan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan sanksi dan batasan waktu libur oleh karyawannya.

Fakta lapangan terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan belum maksimal dikarenakan pencapain target karyawan yang masih kurang, fasilitas kerja yang sudah lama hingga menghambat pekerjaan, dan disiplin kerja yang tidak diperhatikan. Dalam mempertahankan kinerja karyawan tentu menjadi hal penting bagi perusahaan, karena apabila dapat mencapai kuantitas yang sesuai tentu akan memberikan balik modal untuk perusahaan.

Untuk memenuhi tujuan instansi lebih detail, setiap karyawan perlunya untuk diawasi dan diarahkan dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan, memberikan prosedur alur kerja secara tepat. Semangat kerja konsisten diperlukan agar grafik disiplin kerja tidak mengalami penurunan secara berkala. Letak Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan yang strategis menjadikan pilihan bagi pelanggan untuk sering berkunjung serta kelengkapan alat kerja menjadi pertimbangan untuk memilih bengkel ini dibandingkan lainnya.

Penelitian ini di latarbelakangi oleh research gap pada penelitian sebelumnya. Berkaitan dengan variabel bebas yang pertama (X1) yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Munte dan Pohan, 2024) yang menjelaskan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas pada Dinas Pariwisata Kota Medan. Variabel kedua (X2) yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2024) yang menjelaskan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Cabang Klinik CBC BSD. Variabel ketiga (X3) yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Widodo dan Sari, 2024) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan uraian research gap diatas, masih adanya hasil peneliti yang menunjukkan tidak signifikan pada tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas**

## **Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan”.**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan?
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan ?
4. Apakah Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan
2. Untuk menganalisis Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan
3. Untuk menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan
4. Untuk menganalisis Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **A. Manfaat Teoritis**

1. Dapat menjadi pengalaman bagi penulis dalam melakukan penelitian pada perusahaan serta menambah wawasan penulis tentang pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan disiplin kerja
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penulis selanjutnya khususnya yang mengambil tugas akhir dengan konsentrasi yang sama



## **B. Manfaat Praktis**

### **1. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan menjadi saran dalam upaya perbaikan motivasi, fasilitas serta disiplin yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, memberikan informasi serta bahan masukan bagi Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan yang dapat digunakan sebagai saran lebih lanjut untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan kualitas kinerja karyawan

### **2. Bagi penulis**

Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia secara teori maupun praktik. Selain itu, peneliti dapat lebih memahami motivasi kerja, fasilitas kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk menjadi bahan pertimbangan oleh penelitian selanjutnya

### **3. Bagi Akademisi**

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai rujukan untuk menambah ilmu pengetahuan, serta berguna juga menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian

## **1.5 Batasan Penelitian**

1. Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bengkel Ahass Cabang Surabaya Selatan
2. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan berjumlah 31 orang
3. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pendekatan kuantitatif