

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Para era modern ini persaingan industri semakin pesat, hal tersebut menjadi alasan mengapa peran sumber daya manusia untuk perkembangan perusahaan sangatlah penting. Kesuksesan sebuah perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya secara optimal dan mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan tersebut harus memiliki dan mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Sumber daya manusia adalah penggerak utama dalam organisasi perusahaan, sumber daya manusia juga menjadi asset yang paling mahal dibandingkan dengan asset lainnya yang ada dalam perusahaan. Menurut Nan Wangi (2020), sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam perusahaan. Setiap perusahaan tentu ingin mencapai hasil kerjanya sekaligus mengharapkan kinerja yang baik dari para karyawannya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memastikan seluruh kebutuhannya terpenuhi. Oleh karena itu, Perusahaan harus terus mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau kelompok dengan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar perusahaan (Nurfitriani, 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja ataupun prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan yang dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas atau produktivitas dan hasil kerja yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan setiap tahunnya tidak selalu mengalami peningkatan atau stabil, namun mengalami peningkatan atau penurunan kinerja.

PT Astra Internasional Tbk merupakan Perusahaan bisnis terbesar di Indonesia yang dikelola melalui 270 anak perusahaan, ventura bersama dan entitas asosiasi, dengan didukung oleh 198.203 karyawan. Auto2000 merupakan salah satu anak Perusahaan Astra Internasional Tbk yang bergerak dalam bidang

otomotif. Auto2000 merupakan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang. Layanan Auto2000 yang menyediakan perbaikan body yaitu layanan body dan cat. Bodi dan cat (Body paint service) merupakan layanan purna jual dari Auto2000 yang menyediakan perbaikan body pada kendaraan toyota, mulai dari kerusakan ringan, sedang dan parah. Auto2000 bodi dan cat juga menyediakan layanan super yaitu express bodi & cat yang hanya membutuhkan 8 jam untuk perbaikan atau *one day service*.

Penilaian kinerja karyawan pada Auto2000 body & cat merupakan hal yang penting bagi kemajuan Perusahaan. Sebagai perusahaan yang terbaik dan sukses dalam bidang otomotif saat ini, Auto2000 bodi dan cat memiliki indikator penilaian kinerja karyawan yang harus dipenuhi oleh karyawannya. Berikut tabel penilaian kinerja karyawan:

**Tabel 1. 1**  
**Kinerja Karyawan**  
**PT Astra Internasional Tbk – TSO Auto2000 BP Sunter**

No.	Kategori Penilaian	Target	Realisasi (%)		
			2020	2021	2022
1.	Kepribadian	100%	80,05	80,44	88,89
2.	Sikap perilaku terpercaya serta disiplin kerja	100%	50,02	60,28	89,00
3.	Kerjasama	100%	80,16	80,34	91,53
4.	Penugasan pekerjaan	100%	85,18	85,55	91,32
5.	Komunikasi	100%	80,19	81,06	90,02
6.	Kualitas pelayanan	100%	80,42	82,03	93,24
Total			456,02	469,7	544
<b>Rata-Rata</b>			<b>76%</b>	<b>78%</b>	<b>91%</b>

Sumber: PT Astra Internasional Tbk – TSO Auto2000 BP Sunter

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata pada tahun 2022 mengalami peningkatan pada indikator penilaian kinerja yaitu, kepribadian sebesar 88,89%, sikap perilaku terpercaya serta disiplin kerja sebesar 89,00%, kerjasama sebesar 91,53%, penugasan pekerjaan sebesar, 91,32%, komunikasi sebesar

90,02%, dan kualitas pelayanan sebesar 93,24%. Walaupun dikatakan mengalami peningkatan, tetapi belum bisa dianggap optimal sebab, belum mencapai target kinerja yakni sebesar 100%. Perusahaan harus mengetahui apa yang menjadi permasalahan untuk menyelesaikan dan mempertahankan kelebihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penting untuk diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diduga faktor tersebut merupakan motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang senang akan menjalani pekerjaannya dan dapat mendorong seseorang untuk mencapai prestasi kerjanya. Menurut A.R. Dilapanga & Jeane Mantiri (2021), motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dalam diri seseorang, dimana karyawan yang termotivasi secara intrinsik akan menyukai dan menikmati pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas, inovasi dan bekerja atau menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa pengawasan. Dalam penelitian Gede Vania Utami et al. (2021) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar” menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar.

Selain motivasi intrinsik, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja dengan baik. Disiplin kerja mempunyai dua kata yang berbeda, disiplin adalah kemauan seseorang, melalui hati nurani yang timbul dalam dirinya, untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Sedangkan, disiplin kerja ialah kesadaran dan kemampuan karyawan untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku, dan disiplin kerja adalah alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka dapat mengubah perilakunya agar dapat mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja harus diterapkan dalam suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi Perusahaan (Sinambela, 2016). Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja yang baik. Disiplin kerja tercermin dengan ketaatan pada jam kerja yang tetap, kehati-hatian dalam berpakaian, penggunaan kartu identitas, serta kepatuhan karyawan terhadap

peraturan yang berlaku di dalam lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Marlius & Pebrina, n.d (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia” menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia.

Faktor terakhir, diduga yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Pada penelitian kali ini peneliti memfokuskan pada lingkungan kerja fisik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu: 1). Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti, meja, kursi, komputer dan sebagainya, dan 2). Lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan secara tidak langsung seperti, warna ruangan, kebisingan, suhu udara, penerangan, dan lain-lain (Riyadi, 2018). Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan membuat para karyawan merasa nyaman dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, serta menambah semangat kerja, sehingga pada akhirnya para karyawan mampu menyelesaikan dengan baik, tepat waktu, dan menghasilkan atau meningkatkan kinerja yang baik. Dalam penelitian Nan Wangi (2020) yang berjudul “Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Internasional Tbk – TSO Auto2000 Bodi & Cat Sunter”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut, maka penelitian ini mencoba untuk meneliti lebih dalam, dan mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk – TSO Auto2000 Bodi & Cat Sunter?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk – TSO Auto2000 Bodi & Cat Sunter?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk – TSO Auto2000 Bodi & Cat Sunter?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka, tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasioanal Tbk – TSO Auto2000 Bodi & Cat Sunter.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasioanal Tbk – TSO Auto2000 Bodi & Cat Sunter.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasioanal Tbk – TSO Auto2000 Bodi & Cat Sunter.

### **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

b. Kegunaan Praktis

Diharapkan bisa menjadi referensi untuk perusahaan untuk menciptakan motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerja serta sebanding dengan meningkatnya kinerja karyawan PT Astra Internasioanal Tbk – TSO Auto2000 Bodi & Cat Sunter.

