**BAB I**

# PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang**

Sepeda motor kini bukan hanya menjadi sarana trannsportasi produktif bagi masyarakat Indonesia. Sepeda motor sudah menjadi bagian dari hobi dan gaya hidup, bahkan bisa mengantarkan pada prestasi tertentu yang membanggakan. Untuk menemani masyarakat beraktivitas dan menggapai beragam mimpinya, PT Astra Honda Motor menghadirkan solusi mobilitas bagi masyarakat dengan produk dan layanan terbaik. Sejak pertama kali hadir di Indonesia, sepeda motor Honda selalu dicintai dan dipercaya menjadi partner berkendara masyarakat. Berbekal kepercayaan ini, PT. Astra Honda Motor senantiasa memperkuat kontribusinya di berbagai bidang, seperti keselamatan berkendara, pendidikan, lingkungan, dan pemberdayaan masyarakat. Diharapkan perusahaan akan terus tumbuh dan berkembang bersama masyarakat dan dapat menjadi salah satu perusahaan kebanggaan bangsa Indonesia.

Kepercayaan masyarakat indonesia tidak lepas dari kontribusi sumber daya menusia yang mampu memberikan profit bagi perusahaan terus berkembang. Jika perusahaan tidak memiliki Sumber Daya Manusia yang memadai maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik (Citrawati & Khuzaini, 2021). Sumber Daya Manusia faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan yang hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia atau biasa disebut karyawan yang dipekerjakan disebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan itu. Kinerja karyawan yang bagus dan baik dapat mempengaruhi hasil akhir atau tujuan dari sebuah perusahaan (Susanti & Aprila, 2021).

Kemampuan karyawan dapat tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik meliputi kinerja yang optimal, sehingga kinerja karyawan yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Wuwungan *et al*., 2020). Pengelolaan sumber daya manusia yang matang akan menentukkan kelangsungan perusahaan. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpinan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen bagian perusahaan (Dessyarti, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman didalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efesiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan (Sunarsi *et al*., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Hyronimus dan Timba, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.Lingkungan yang nyaman baik dari lingkungan tempat kerja dan hubungan antar karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Komitmen diperlukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Komitmen mencakup kepercayaan akan nilai, perasaan keterlibatan dan rasa kesetiaan pada perusahaan. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wibawa & Suhardiyah, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Aprila, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan terhadap tujuan perusahaan.

Kemampuan merupakan faktor terpenting yang dimiliki seseorang untuk melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal. Kemampuan karyawan dapat dilihat baik dari sisi tingkat pendidikan dan pengetahuan maupun ketrampilan kerja. Tingkat pendidikan berupa pendidikan formal dan non formaln mempunyai tujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia melalui pengetahuan, keterampilan, penguasaan teknologi (Chasanah & Rustiana, 2017). Kemampuan Kerja hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Wuwungan *et al*., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Olle, (2020) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bekerja dengan memiliki pemahaman tugas dan tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Kondang Motor Yamaha merupakan dealer resmi Yamaha yang bergarak dalam perwatan dan penjualan *spare part* maupun unit produk Yamaha. Operasionalnya PT. Kondang Motor Yamaha menjual berbagai produk sepeda motor, salah satunya Yamaha N-MAX. Mio, Vega, Fino dan lain-lain. Namun PT. Kondang Motor Yamaha saat ini bersaing dengan bengkel-bengkel motor yang tidak resmi dalam mendapatkan kepercayaan konsuemn akan perbaikan motor yang dipengaruhi oleh karyawan dalam menghadapi permasalahan yang ada.

Berdasarkan wawancara dan obesrvasi kepada karyawan PT. Kondang Motor Yamaha Simo terdapat beberapa permasalahan meliputi lingkungan kerja yang kurang harmonis antara pimpinan dengan bahawan, komitmen yang tidak berjalan dua arah, banyaknya karyawan yang tidak suka satu sama karyawan lainnya tentang karyawan yang belum memiliki komitmen, seperti keterlambatan masuk kerja dan target pekerjaan belum tercapai. Kurangnya kemampuan dan pengalaman kerja karyawan, seperti tidak terampil dalam mengerjakan permasalahan kerusakan mesin dan tanggung jawab pekerjaan .Apabila perusahaan memberikan pelatihan baik dan sesuai kebutuhan karyawan, meningkatkan mengkondisikan lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian, diberikan ringkasan saya yang dijadikan awal pokok penelitian. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan melanjutkan penelitian terdahulu dengan tema yang sama, untuk itu peneliti mengambil judul “Lingkungan Kerja, Komitmen Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Resmi Yamaha Kondang Motor Simo”.

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut ini.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bengkel Resmi Yamaha Kondang Motor Simo?
2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bengkel Resmi Yamaha Kondang Motor Simo?
3. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bengkel Resmi Yamaha Kondang Motor Simo?
4. **Tujuan Penelitian**

Penelitian diadakan untuk menjawab permasalahan yang ada dan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bengkel Resmi Yamaha Kondang Motor Simo.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Bengkel Resmi Yamaha Kondang Motor Simo.
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan di Bengkel Resmi Yamaha Kondang Motor Simo.
4. **Manfaat Penelitian**
5. Secara teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan sumber daya manusia. Selain itu dapat menambah ilmu pengetahuan serta dapat sebagai tambahan ilmu pengetahuan maupun dasar untuk penelitian berikutnya di bidang yang sama.

1. Secara praktis
2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi bagi peneliti sebagai bahan riset selanjutnya agar meminimalkan batasan hasil penelitian. Riset berikutnya dapat lebih memperluas dalam penelitian terkait kinerja karyawan.

1. Bagi perusahaan

Melalui penelitian ini, diharapkan bagi Bengkel Resmi Yamaha Kondang Motor Simo dapat menambah informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu perbaikan yang baik dan bisa berkembang.

1. Bagi dunia akademik

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi riset di bidang manajemen sumber daya manusia dan digunakan untuk mengembangkan wawasan berkenaan kinerja karyawan. Dapat dijadikan sebagai referensi dan tambahan informasi bagi peneliti berikutnya di bidang penelitian yang sama.