

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan dunia kerja semakin lama semakin berkembang pesat, untuk itu perusahaan berlomba-lomba untuk bekerja keras dalam melaksanakan fungsinya agar target perusahaan tercukupi. Salah satu perusahaan tersebut adalah PT Prima Zirang Utama Kudus. PT Prima Zirang Utama Kudus merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dengan keprofesionalan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Keprofesionalan di PT Prima Zirang Utama Kudus ini bisa dilihat dalam kinerja karyawan yang maksimal. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan banyak faktor pendorong karyawan seperti iklim kerja, target kerja, dan motivasi kerja karyawan.

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi. Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang sesuai atau melebihi standar perusahaan berdampak pada omset perusahaan. Omset perusahaan dibidang penjualan terlihat pada penjualan produk perusahaan.

Penjualan produk kendaraan bermotor di PT Prima Zirang Utama Kudus pada tahun 2021 tidak stabil, bahkan naik turun. Data penjualan produk PT Prima Zirang Utama Kudus pada tahun 2022 terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Penjualan Produk Kendaraan PT Prima Zirang Utama Kudus Tahun 2022

Bulan	Penjualan Unit Kendaraan PT. Prima Zirang Utama Kudus
Januari	275
Febuari	247
Maret	300
April	275
Mei	365
Juni	280
Juli	269
Agustus	278
September	322
Oktober	315
November	300
Desember	240

(Sumber : PT. Prima Zirang Utama Kudus, 2022)

Dari data tabel 1.1 terlihat penjualan kendaraan di PT Prima Zirang Utama Kudus mengalami naik turun daribulan ke bulan, bahkan penjualan terkecil berada pada bulan Desember yakni hanya 240 unit saja. Permasalahan penjualan yang tidak stabil ditahun 2022 dikarenakan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan harus mampu mengembangkan kinerjanya dengan berupaya semaksimal mungkin dengan motivasi tinggi meningkatkan hasil penjualan produk perusahaan. Namun, kinerja karyawan yang baik tidak akan

diraih tanpa adanya iklim organisasi yang baik, lingkungan kerja fisik yang baik, dan etos kerja yang mendukung berjalannya perusahaan itu sendiri (Sagai dkk, 2018).

Karyawan bisa bekerja lebih maksimal jika iklim kerja tercipta kondusif, target kerja yang tidak terlalu tinggi dan motivasi kerja karyawan meningkat. Dalam hal ini, iklim kerja di PT Prima Zirang Utama Kudus kurang maksimal karena karyawan sudah disibukkan dengan target kerja sehingga kinerja karyawan kurang maksimal. Menurut Simamora (2018) definisi iklim kerja adalah anggapan seseorang tentang aturan, tata tertib, anjuran dalam suatu instansi atau perusahaan yang dapat dengan mudah dipahami oleh karyawan dalam suatu perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan beranggapan bahwa Iklim kerja merupakan suatu alat, dimana alat ini dipakai sebagai bukti nyata keberadaan para karyawan dalam suatu perusahaan. Hubungan antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, kondisi lingkungan kerja, proses berkomunikasi merupakan definisi iklim kerja. Iklim kerja yang nyaman meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi tidak semua perusahaan memiliki iklim kerja yang nyaman dan kondusif, hal ini terjadi salah satunya dikarenakan beban kerja yang tinggi yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun terutama di PT Prima Zirang Utama Kudus sehingga peningkatan kinerja karyawan berkurang dan hasil penjualan produk perusahaan menjadi tidak stabil.

Peningkatan kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus juga dipengaruhi oleh target kerja. Penyesuaian diri karyawan sangat diperlukan dalam segala suasana karena semakin lama zaman semakin berkembang. Agar dapat bertahan dalam suasana yang mempunyai tuntutan banyak hal, seperti target kerja

yang tinggi, banyaknya keperluan, pengeluaran yang tidak sebanding dengan pemasukan karyawan harus mampu bekerja lebih giat lagi. Terlebih disaat musim pandemi, target kerja yang tinggi, membuat karyawan kesulitan dalam penjualan produk perusahaan. Perusahaan berupaya memberikan arahan dan bimbingan agar penjualan produk perusahaan tercukupi dan karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian mengenai hubungan antara iklim kerja terhadap kinerja. Nugroho dkk (2019) melakukan penelitian tentang dampak iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Iklim kerja *toxic* yang menyebabkan karyawan tidak nyaman berada dalam lingkungan kerja tersebut dan menyebabkan tingginya *stress* karyawan. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh rasel. Analisa dalam Nugroho (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sari dkk (2022) menjelaskan hubungan antara target kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa target kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Target kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerja menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Hal berbeda diungkapkan oleh Chandra dalam Rohman dan Ichsan (2021) menyatakan bahwa target kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sehingga target kerja yang berlebih dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Penurunan kinerja selain disebabkan oleh target kerja juga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja. Abdullah (2018) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Verozika (2018), dan Ekhsan et al (2019) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di PT. Prima Zirang Utama Kudus. Selain itu, ditemukan juga perbedaan-perbedaan hasil penelitian terkait iklim kerja, target, motivasi dan kinerja. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengambil judul “Pengaruh Iklim Kerja, Target Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Zirang Utama Kudus”.

1.2. Ruang Lingkup

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana peneliti langsung mengadakan penelitian dengan penyebaran kuisioner kepada karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus. PT Prima Zirang Utama Kudus merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Ruang lingkup penelitian ini adalah variabel endogen yang dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan serta variabel eksogen yakni yang berkaitan dengan iklim kerja, target kerja dan motivasi kerja. Penelitian dilakukan pada bulan Februari 2022 sampai bulan Maret 2023.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirangkumkan permasalahan yang ada pada objek penelitian yaitu menurunnya kinerja karyawan saat ini di PT Prima Zirang Utama Kudus disebabkan oleh iklim kerja, target kerja dan motivasi yang dirasakan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang rendah berdampak pada penurunan penjualan produk perusahaan. Iklim kerja yang baik antar sesama karyawan, target kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan dan motivasi kerja karyawan yang tinggi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut yang nantinya akan berpengaruh terhadap meningkatnya produk penjualan perusahaan di PT Prima Zirang Utama Kudus.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus?
2. Bagaimana pengaruh target kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus?
4. Bagaimana pengaruh iklim kerja, target kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh target kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh iklim kerja, target kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti adalah:

1. Memberikan kontribusi terhadap khasanah keilmuan dan pengetahuan dalam pengembangan teori pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai iklim kerja, target kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus.
2. Memberikan kontribusi ilmu pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh iklim kerja, target kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus.
3. Memberikan saran atau masukan bagi penulis mengenai iklim kerja, target kerja, motivasi kerja dan kinerja dalam menjalankan kegiatan perusahaan agar kinerja karyawan PT Prima Zirang Utama Kudus kedepannya lebih baik.

4. Memberikan kontribusi penelitian dan rujukan agar mahasiswa dapat mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan iklim kerja, target kerja, motivasi kerja dan kinerja

