

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era reformasi ini pemerintah senantiasa melaksanakan upaya pembangunan termasuk pada bidang ekonomi dan keuangan, terlebih pada pembangunan dunia usaha tetap merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan berhasilnya pembangunan. Pelaksanaan kegiatan pembangunan itu tidak hanya dilakukan oleh pihak pemerintah saja akan tetapi juga melibatkan peran serta pihak lain baik pihak swasta maupun pihak pribadi, dalam hal ini yakni pelaku usaha dan masyarakat khususnya dalam pembangunan dalam bidang ekonomi, yang memiliki peran penting sebagai pendukung dan terlibat dalam pertumbuhan ekonomi dalam kegiatan ekonomi.

Dengan semakin meningkatnya kegiatan pembangunan nasional di semua bidang, maka peran serta pihak swasta semakin meningkat dalam pelaksanaan pembangunan. Keadaan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung menuntut lebih aktifnya kegiatan usaha. Salah satu bidang usaha pihak swasta yang mengalami perkembangan adalah pada bidang perdagangan atau jual beli mobil (otomotif).

Sejalan dengan meningkatnya kebutuhan manusia akan kendaraan sebagai alat transportasi untuk mempermudah melakukan aktivitasnya dari tempat satu ketempat yang lain semakin meningkat. Hal ini mengakibatkan meningkatnya kebutuhan alat transportasi kendaraan bermotor di berbagai

kalangan. Dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap salah satu transportasi yang dapat mempermudah melakukan berbagai aktivitas, perdagangan mobil juga turut berkembang pesat. Hal ini disebabkan karena mobil pada saat ini sudah seperti kebutuhan primer yang harus terpenuhi disamping sebagai alat penunjang mobilisasi dalam menjalankan aktivitas atau pekerjaan sehari-hari, khususnya di kota-kota besar salah satunya di Surabaya.

Berkembangnya perdagangan mobil di Indonesia dapat kita lihat dengan banyaknya dealer atau *showroom* mobil yang berdiri di Indonesia. Kemajuan aktivitas penjualan mobil yang semakin pesat menimbulkan tingkat persaingan usaha yang ketat. Dengan adanya produk sejenis yang dijual oleh dealer atau *showroom* jual beli mobil bekas yang berbeda, sedang keinginan konsumen beraneka ragam membuat konsumen menjadi bebas menentukan produk yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Melihat fakta di atas, mendirikan *showroom* mobil menjadikan hal tersebut sebagai peluang bisnis yang cukup menjanjikan. Beragam *showroom* berlomba-lomba memberikan jawaban atas kebutuhan masyarakat dengan mendirikan *showroom-showroom* di berbagai wilayah di Surabaya, mulai dari *showroom* yang khusus menjual mobil baru sampai *showroom* yang turut menjual mobil bekas dengan kondisi yang menjanjikan.

Bursa mobil bekas adalah sebuah tempat berkumpulnya *showroom-showroom* mobil bekas. Ada 22 *showroom* mobil bekas yang berasal dari

Surabaya dan Sidoarjo. Dengan menjual berbagai jenis, merk, dan tahun mobil.

Bursa mobil bekas didirikan dari tahun 2015 bertujuan untuk memudahkan masyarakat dalam mencari alat transportasi (mobil) dengan tempat yang nyaman dan aman.

Pengertian luas tentang *showroom* adalah ruang pameran, ruang yang khusus digunakan sebagai tempat memamerkan mobil. Masyarakat umum menyebut demikian karena secara global dan sudah menjadi kebiasaan berasumsi bahwa tempat untuk memajang, bernama *showroom*. Dimana *showroom* terdiri dari dua kategori yaitu *showroom* mobil baru dan *showroom* mobil bekas yang kerap kali disebut *showroom* mobkas. Dimana *showroom* mobil baru atau ruang pameran mobil menjual hanya dengan satu merk yang sudah mendunia. *Showroom* mobil bekas sendiri disimpulkan sebagai suatu ruang pameran mobil yang menjual berbagai jenis merk kendaraan bermotor yang tergolong sebagai *used car*. Kata-kata *showroom* pun menjadi sama pengertiannya yaitu tempat untuk memajang atau menampilkan mobil. Selain itu *showroom* juga dapat diartikan sebagai tempat display untuk furniture ataupun barang yang memang dipamerkan.

Persaingan usaha yang semakin ketat pada era globalisasi, menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari suatu organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu, sumber

daya manusia juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia diperlukan agar kinerja karyawan dapat semakin meningkat, mengarah kepada pencapaian tujuan dan mengarah pula kepada pencapaian visi dan misi suatu perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia atau karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia juga dapat dijadikan sebagai daya saing dari suatu organisasi dan bisa dijadikan sebagai salah satu penentu kemajuan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia akan menghasilkan kinerja sebagai *output* yang diinginkan organisasi.

Organisasi yang berhasil, akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya untuk menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi begitu cepat. Maka dari itu sebuah organisasi diharuskan untuk mengerti dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Maka dari itu apabila sumber daya manusia mempunyai kualitas yang tinggi akan menghasilkan *output* organisasi yang tangguh dan mengakibatkan keunggulan daya saing bagi organisasi.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Banyak penelitian mengenai kinerja karyawan yang terus berlanjut hingga sekarang dengan berbagai variable independen yang telah

mempengaruhinya. Hal ini dikarenakan kinerja sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Dari pengertian ini, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan terutama dalam peningkatan kinerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Tujuan organisasi akan tercapai bila karyawan menunjukkan kinerja yang optimal. Untuk itu diperlukan perhatian khusus bagi suatu organisasi untuk dapat mengelola kinerja karyawan dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah kemampuan (*ability*). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Kemampuan juga bisa disebut sebagai kompetensi.

Kompetensi yang dimiliki karyawan begitu penting bagi sebuah organisasi karena kompetensi juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan individu yang dapat diartikan sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan sebuah organisasi.

Kemampuan individual dapat dilihat dari kompetensi kerja seseorang, dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Kompetensi mempunyai peranan penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi dibutuhkan sebuah organisasi untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa perusahaan menetapkan standar kompetensi yang dibutuhkan sebuah organisasi untuk para karyawan.

Adanya penetapan kompetensi dalam organisasi dapat memperjelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengkomunikasikan nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus kerja karyawan. Untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan diperlukan peran karyawan sebagai penggerak aktivitas industri. Maka dari itu, untuk mencapai keberhasilan, perusahaan harus berhasil menciptakan kondisi yang mendorong. Kondisi yang mampu mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan pekerja secara optimal.

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Jika kompetensi tidak di dorong dengan adanya motivasi maka kompetensi tidak akan berjalan dengan baik. Seseorang yang tidak

termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Kekayaan organisasi perusahaan dapat di lipat gandakan dengan cara meningkatkan sumber daya manusia, dimana salah satunya dapat dicapai melalui peningkatan motivasi karyawan yang secara signifikan akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Karyawan harus memiliki keyakinan bahwa peningkatan kinerja mempunyai manfaat untuk karyawan sendiri dan perusahaan. Potensi karyawan yang besar dapat dibangkitkan melalui motivasi.

Motivasi juga merupakan proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu : materi, intelektual, dan spiritual. Motivasi spiritual merupakan kesadaran seseorang bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Tuhan.

Menurut Maslow, pengalaman spiritual adalah puncak tertinggi yang dapat dicapai oleh manusia serta merupakan penegasan dari keberadaannya sebagai makhluk spiritual. Pengalaman spiritual merupakan kebutuhan tertinggi manusia. Maslow menyatakan bahwa pengalaman spiritual telah melewati hierarki kebutuhan manusia, *going beyond humanness, identity, self-actualization, and the like*.

Namun pada kenyataannya, secara umum karyawan terus didorong oleh kebutuhan-kebutuhan universal yang tersusun dari tingkat paling

bawah sampai dengan yang tertinggi dan biasanya cenderung mengabaikan motivasi spiritual dalam hidupnya.

Dengan mayoritas masyarakat muslim yang menjadi sumber daya perusahaan, tentunya diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara *religious*. Tapi nampaknya yang terjadi masih banyak perilaku yang tidak *religious*, seperti adanya karyawan wanita yang masih banyak menggunakan pakaian yang tidak menutup aurat, yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi adalah tuntutan untuk berpenampilan menarik.

Berdasarkan uraian diatas maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Pengaruh Motivasi Spiritual, Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bursa Mobil Bekas Di Mall BG Junction Surabaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan signifikan antara motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui hubungan signifikan antara kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui hubungan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini di harapkan akan memberikan manfaat baik dalam aspek akademis, aspek pengembangan ilmu pengetahuan, maupun aspek praktis.

1.4.1 Aspek Akademis

Bagi peneliti dapat menambah wawasan dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori dilapangan.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Di harapkan dapat memberikan suatu karya penelitian baru yang dapat mendukung dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

1.4.3 Aspek Praktis

Hasil penelitian akan menjadi acuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk digunakan dalam usaha meningkatkan kualitas pelayanan.