BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sepeda motor merupakan kendaraan yang mudah dijangkau oleh masyarakat karena harganya relatif murah dan bisa dikendarai oleh berbagai kalangan. Memudahkan masyarakat untuk berbagai kegiatan, yang digunakan untuk memudahkan aktivitas sehari-hari dan menjadikan sepeda motor menjadi lebih praktis dan lebih mudah untuk menerjang kemacetan. Seiringnya dengan perkembangan zaman dan semakin meningkatnya kebutuhan alat transportasi membawa angin segar bagi perusahaan otomotif terutama di bidang sepeda motor, yang mana sangat dibutuhkan oleh banyak orang selain harganya terjangkau dan mudah perawatannya. Saat ini banyak sekali bermunculan merek sepeda motor dengan berbagai model, desain, memberikan kualitas yang bagus dan harga yang cukup bersaing. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang otomotif hal ini merupakan suatu peluang untuk menguasai pangsa pasar.

(<http://www.fortuna-motor.co.id>)

Salah satu merek yang digemari oleh sebagian masyarakat sejak dahulu adalah dealer PT. Astra Honda Motor. PT Astra Honda Motor didukung 29 main dealer Honda, 1.817 dealer Honda, 3.646 bengkel resmi Astra Honda Authorized Service Station (AHASS), 250 outlet layanan sepeda motor Honda, 350 bengkel mitra

binaan, serta 7.652 toko suku cadang yang siap melayani jutaan pengguna sepeda motor Honda di Indonesia.

(<http://www.trendingotomotif.com/>)

Motor skutik Honda pun tercatat menjadi primadona dengan penjualan sebesar 1.824.073 unit. Penjualan terlaris ditorehkan Honda BeAT series dengan penjualan 963. 638 unit, diikuti oleh Honda Vario series 276. 918 unit, All New Honda Scoopy 198. 566 unit, All New Honda PCX 26. 284 unit. Sedangkan motor bebek Honda terjual sebanyak 77. 399 unit, dengan kontribusi terbesar disumbangkan oleh Honda Revo series yaitu 36. 112 unit, diikuti Honda Supra series 30. 140 unit.

(<http://otomotif.sindonews.com>)

Sepeda motor Honda bisa dikatakan sangat bagus karena dalam satu bulan saja penjualan motor Honda bisa melejit jika dibandingkan dengan pesaing lainnya. Dalam usaha pasti memerlukan layanan sebagai alat pemuas kebutuhan sekalipun usaha itu sederhana, Tanpa ada layanan yang baik maka kegiatan usaha tersebut tidak akan bisa berkembang, sebab keberhasilan proses kelangsungan usaha tidak hanya bergantung dari peralatan canggih yang dimiliki perusahaan, tetapi juga bergantung pada pelayanan yang akan diberikan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan masalah pelayanan yang mana hal ini tidak terlepas dari peranan dari sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong ke arah tujuan produktivitas yang diharapkan datang dari setiap individu yang menjadikan setiap orang bagian dari

setiap langkah yang diambil oleh perusahaan dan mengaktifkan setiap orang untuk berpendapat dan berperan dalam keberhasilan perusahaan. pada hakikatnya sumber daya manusia adalah penggerak bagi setiap kegiatan di perusahaan. sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun. Tersediannya sumber daya manusia atas karyawan yang berkualitas merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk tercapainya suatu tujuan yang diharapkan tercapainya tujuan dari organisasi. Menurut (Frimayasa, 2021) Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kedepannya. Sedangkan menurut (Mangkunegara dan Anawar, 2015) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Hasibuan, 2012) Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, dan itu didasarkan pada waktu, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan faktor lainnya. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja

merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Robbins (2018) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

menurut Sutrisno (2016) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Penelitian Novita (2016) membuktikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. Aspek – aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja karyawan antara lain: faktor individual (umur, jenis kelamin, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor hubungan antar karyawan (hubungan antar manajer dan karyawan, hubungan sosial antara sesama karyawan, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, emosi dan situasi kerja) serta faktor eksternal (keadaan keluarga, rekreasi, pendidikan). Penelitian Wahyudi (2016) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan kesetiaan karyawan pada organisasi dan segala hal berkelanjutan dimana anggota mengabdikan

perhatiannya kepada organisasi demi keberhasilan serta kemajuan yang akan diharapkan (Luthas.2006). Menurut Robbins (2008) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada perusahaan dan seorang yang berkomitmen terhadap perusahaan biasanya mendapatkan kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari perusahaan melalui penurunan pencapaian kerjanya.

Penelitian ini dilakukan di salah satu dealer yang saat ini berkembang adalah PT. Eka Cipto Prima Sentosa merupakan sebuah dealer resmi Honda di wilayah Mojokerto, Jawa timur. PT Eka Cipto Prima Sentosa adalah dealer motor Honda resmi yang berafiliasi dengan jaringan dealer dari Astra Honda Motor. Perusahaan yang bergerak di bidang penjualan.

Berdasarkan observasi lapangan yang telah dilakukan, karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa juga memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda bergantung pada suasana hati dan kenyamanan dari masing-masing individu. Tingkat kinerja karyawan sekilas nampak masih belum stabil karena arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan karyawan masih kurang maksimal yang mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa mengetahui seberapa berpengaruh kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa yang mana ini nanti juga bisa digunakan perusahaan tersebut sebagai acuan untuk meningkatkan profit PT. Eka Cipto Prima Sentosa bisa saling bekerja sama dengan lebih baik untuk kedepannya. PT. Eka Cipto Prima Sentosa merupakan perusahaan yang tidak terlepas dari kinerja karyawan dalam pencapaian target secara maksimal. maka tingkat kinerja karyawan bagian penjualan memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian awal kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa, perusahaan mengalami naik turun dalam penjualan sepeda motor merek dagang Honda dalam empat bulan terakhir. Sebagaimana bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data Penjualan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Mojokerto
(Januari 2023 – April 2023)

Bulan	Jumlah target yang harus dicapai	Jumlah sepeda motor yang terjual	Jumlah yang belum tercapai
Januari	660 Unit	600	60
Februari	520 Unit	484	36
Maret	660 Unit	423	237
April	500 Unit	301	199

Sumber: PT. Eka Cipto Prima Sentosa

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa masih kurang maksimal, dikarenakan setiap bulannya mengalami fluktuasi selama lima bulan terakhir. Selama Empat bulan terakhir pula reliasasi penjualan motor PT. Eka Cipto Prima Sentosa Mojokerto mengalami fluktuasi dari target yang ditetapkan oleh perusahaan setiap bulannya. Data tersebut juga menjelaskan bahwa

karyawan belum memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan. Berdasarkan informasi yang diperoleh menurut karyawan target yang di tuntutan perusahaan terlalu tinggi sehingga hal tersebut menjadi kurangnya kepuasan kerja di PT. Eka Cipto Prima Sentosa.

Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan kurang puas dengan pekerjaan itu sendiri. Karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan keahlian dan pendidikan mereka. Selain itu, adanya rekan kerja yang kurang bisa diajak bekerjasama dengan baik serta suasana kekeluargaan kurang terbina dengan baik.

Faktor lain yang diduga menyebabkan turunnya kinerja karyawan adalah komitmen organisasi yaitu rendahnya tanggung jawab karyawan untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh serta kurang memaksimalkan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Mojokerto?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Eka Cipto Prima Sentosa Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan keputusan yang berikut dengan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Cipto Prima Sentosa Mojokerto. Sehingga diharapkan mampu mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang merugikan bagi perusahaan.

1. Bagi peneliti Semua kegiatan penelitian ini diharapkan memberikan pengalaman, pengetahuan dan wawasan tentang penerapan teori kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Akademik Peneliti diharapkan memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang berharga, serta diharapkan menjadi berkal memasuki dunia kerja.