

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kebutuhan akan alat transportasi ini menjadi kebutuhan yang sangat penting, dibanding dengan alat transportasi umum, sebagian besar orang lebih memilih untuk menggunakan alat transportasi pribadi terutama sepeda motor guna menunjang aktifitas sehari-hari. Selain merupakan alat transportasi yang praktis dan lincah serta dapat digunakan untuk melewati kemacetan, konsumsi bahan bakar sepeda motor lebih murah jika dibandingkan dengan kendaraan roda empat atau menggunakan kendaraan umum. Salah satu perusahaan otomotif yang banyak diminati saat ini adalah sepeda motor. Dikarenakan sepeda motor merupakan alat transportasi yang efektif dan efisien dibandingkan dengan yang lain. Hal itu terlihat dari tumbuh pesatnya pasar sepeda motor di Indonesia. Alat transportasi khususnya sepeda motor merupakan alat pendukung mobilitas masyarakat dalam melakukan segala aktifitasnya dimana digunakan untuk memindahkan barang atau orang dari suatu tempat (tempat asal) ke tempat yang lain (tempat tujuan). Tingginya mobilitas menyebabkan permintaan masyarakat akan transportasi khususnya sepeda motor saat ini meningkat.

Di dalam Manajemen sumber daya manusia PT.Honda Lebak Bulus Motor lebih memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia

dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat

Drs.H.Malayu S.P, Hasibuan (20: September 2016).

Seiring perkembangan ekonomi yang terus mengalami perubahan, maka setiap perusahaan yang ada dituntut untuk selalu siap menghadapi tantangan dan persaingan. Tidak hanya itu, perusahaan juga harus mampu mengantisipasi dan menyelesaikan masalah yang timbul guna mencapai target keberhasilan. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat memberikan kontribusi agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset

bagi institusi atau organisasi. Saat ini SDM dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, kemudian dapat dikembangkan. SDM juga dapat digunakan sebagai investasi atau aset dalam suatu organisasi. Akan tetapi saat ini banyak para karyawan dalam suatu perusahaan atau anggota dalam suatu organisasi tidak mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik dan maksimal. Misalnya, di PT. Honda lebak bulus motor ada karyawan baru. Karena sejak awal ia tidak diperkenalkan dengan budaya perusahaan tersebut, maka ia akan bekerja dengan apa yang dia tahu saja, sedikit tidak sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaannya tersebut, sehingga ada gangguan dalam mencapai tujuan yang perusahaan inginkan.

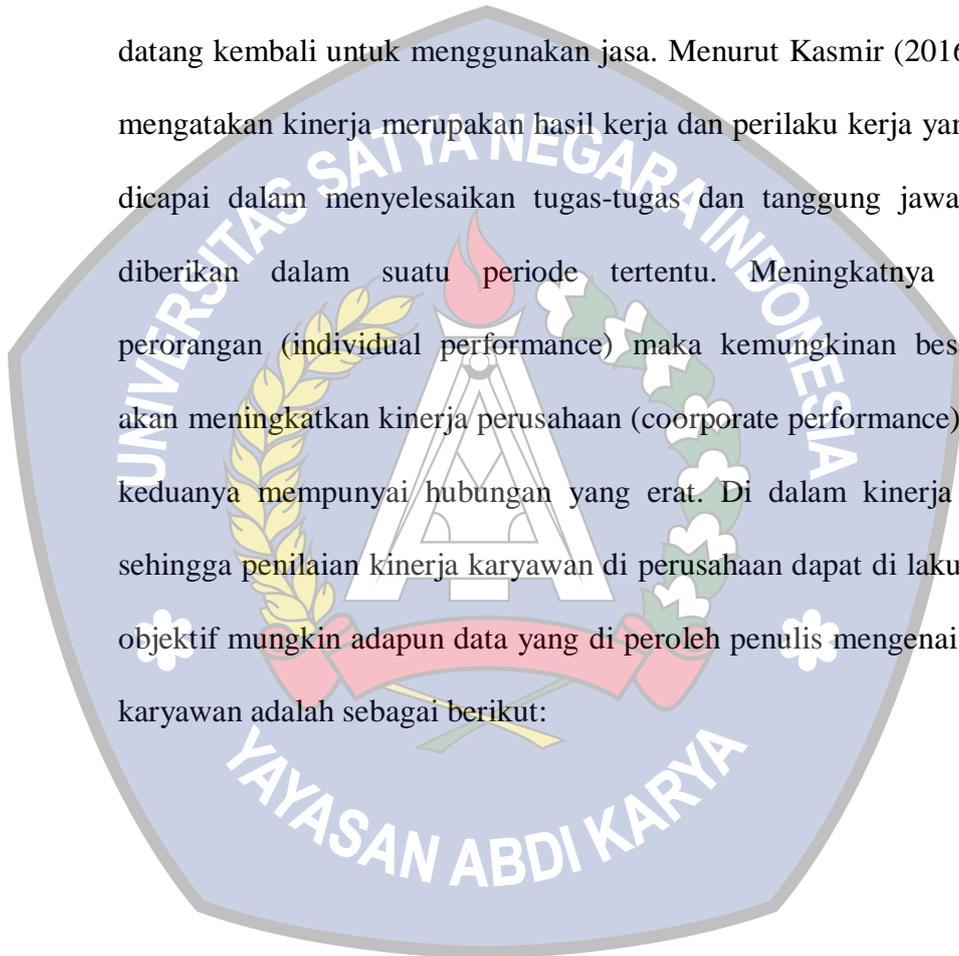
Padahal sangat disayangkan jika sebenarnya karyawan tersebut memiliki sumber daya manusia yang sangat baik. Akan tetapi, karena perusahaan tidak membimbingnya sejak awal maka sumber daya yang dimiliki karyawan tersebut akan sia-sia dan tidak berkembang. Sehingga menghambat tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi, karyawan akan menjadi lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi yang kuat daya dorongan pun akan kuat juga sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT.Honda lebak bulus motor, motivasi karyawan dalam bekerja belum terlihat sehingga karyawan terkesan kurang antusias dan belum maksimal dalam menjalani pekerjaannya. Setiap karyawan biasanya akan setia kepada pekerjaannya apabila partisipasi mereka dihargai dan didorong. Apabila pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait kepuasan kerja tidak dilaksanakan dengan baik maka akan banyak timbul permasalahan, antara lain: menurunnya produktivitas karyawan, tingginya tingkat absensi karyawan, dan akhirnya berdampak pada kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan meningkat. Semua permasalahan yang timbul berdampak negatif tentunya dan akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas perusahaan. Upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan dikelola untuk dapat memotivasi kerja karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Secara umum tujuan utamanya memelihara karyawan untuk tetap datang bekerja dan memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi bagi perusahaan.

PT.Honda Lebak Bulus Motor merupakan bagian dari divisi otomotif PT Stokeswood Retail (Stokeswood Group) yang bergerak di jaringan resmi H1 (Penjualan), H2 (Pemeliharaan), H3 (Suku Cadang) Motor Honda. PT.Honda Lebak Bulus Motor bengkel resmi honda di Indonesia. Sebagai salah satu badan usaha yang bergerak di bidang jasa bengkel motor keberadaannya sangat dibutuhkan oleh pengguna motor

honda untuk melakukan perawatan atau perbaikan kendaraannya. Melihat fungsinya yang memberikan jasa perbaikan ataupun perawatan motor, perusahaan service motor, PT. Honda Lebak Bulus Motor dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik bagi para konsumennya agar konsumen yang pernah menggunakan jasanya merasa puas dan datang kembali untuk menggunakan jasa. Menurut Kasmir (2016 : 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Di dalam kinerja sendiri sehingga penilaian kinerja karyawan di perusahaan dapat di lakukan seobjektif mungkin adapun data yang di peroleh penulis mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



Tabel 1.1

Penilaian kinerja karyawan

PT. Honda lebak bulus motor

No	Kategori	Persentase(%)
1.	Sangat Baik	85%-100%
2.	Baik	70%-84%
3.	Sedang	56%-69%
4.	Buruk	30%-55%
5.	Sangat Buruk	< 25%

Sumber: PT.Honda lebak bulus motor 2020

berdasarkan Tabel 1.1, menurut data di PT. Honda lebak bulus motor menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan dilihat berdasarkan persentase, kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 85% - 100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 70% - 84% dan kategori sedang mendapatkan persentase 56% - 69%. Serta kategori rendah dan sangat rendah berada pada persentase 30% - 55% dan dibawah 25%. Dari standar penilaian kinerja karyawan PT. Honda lebak bulus motor tersebut, didapatkan hasil rekapitulasi kinerja tahunan periode tahun 2015 hingga 2019 sebagai berikut.

Tabel 1.2

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

PT. Honda lebak bulus motor

Periode Tahun 2015 – 2019

No	Tahun	Hasil Penilaian	Kategori
1.	2015	86,35%	Sangat baik
2.	2016	74,25%	Baik
3.	2017	70%	Sedang
4.	2018	82,33%	Baik
5.	2019	68,30%	Sedang

Sumber: PT.Honda Lebak bulus motor, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan selama 5 (lima) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Bahwa kinerja karyawan PT. Honda lebak bulus motor mengalami penurunan dari tahun 2015 sebesar 86,35% kemudian di tahun 2016 terjadi penurunan sebesar 74,25% dan pada tahun 2017 kinerja pegawai mengalami penurunan kembali sebesar 70%. pada tahun 2018 kinerja pegawai mengalami kenaikan kembali sebesar 82,33% pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami penurunan kembali sebesar 68,30% Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Melalui wawancara dengan kepala

HRD PT.Honda lebak bulus motor. diungkapkan bahwa peristiwa ini tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan saat mengetahui kinerja karyawan yang mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini juga disertai dengan tingginya jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada periode 2015-2019. Awalnya perusahaan berharap di tahun selanjutnya dapat menekan jumlah karyawan yang mengundurkan diri di tahun 2015, namun yang terjadi laju pergantian karyawan semakin tinggi. Menurutnya faktor yang paling mempengaruhi kondisi ini adalah adanya ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan dan kurangnya komitmen karyawan baik terhadap organisasi maupun terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT.HONDA LEBAK BULUS MOTOR.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas maka masalah-masalah penelitian yang dapat diidentifikasi dan di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Pengembangan SDM terhadap motivasi pada PT.Honda lebak bulus motor?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Penilaian kinerja Terhadap motivasi pada PT.Honda lebak bulus motor?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Pengembangan SDM terhadap Kepuasan kerja pada PT.Honda lebak bulus motor?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung penilaian kinerja Terhadap kepuasan kerja pada PT.Honda lebak bulus motor?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Honda lebak bulus motor?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pengembangan SDM terhadap Kepuasan kerja melalui motivasi pada PT.Honda lebak bulus motor?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung penilaian kinerja Terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada PT.Honda lebak bulus motor?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian:

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah di paparkan, maka penulisan memberikan tujuan

penulisan agar memberikan pengetahuan dan tujuan penulisan agar memberikan pengetahuan dan tujuan penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap motivasi pada PT. Honda lebak bulus motor.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Penilaian kinerja terhadap motivasi pada PT.Honda lebak bulus motor.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Pengembangan SDM terhadap Kepuasan kerja pada PT. Honda lebak bulus motor.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja pada PT.Honda lebak bulus motor.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung Motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT.Honda lebak bulus motor.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada PT.Honda lebak bulus motor.

7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tidak langsung penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi pada PT.Honda Lebak Bulus Motor.

2. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan mengenai peningkatan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi penulis

Menambah wawasan dan wacana pengembangan diri bagi penulis secara pribadi dalam kaitannya dengan pekerjaan sehari-hari.

3. Bagi akademik

Penelitian ini di harapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia. Untuk di jadikan referensi.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini secara garis besar akan di bagi menjadi 5 (lima) bagian yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pendahuluan ini berisikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan

penelitian dan sistematika penulisan yang di gunakan penulis dalam melakukan kegiatan penelitian di PT. Honda lebak bulus motor.

BAB 11: LANDASAN TEORITIS

Bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan yang akan di gunakan sebagai landasan teori dalam pembahasan yang akan di kemukakan.

BAB 111: METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai waktu dan tempat penelitian, desain penelitian, hipotesis, variabel dan skala pengukuran, metode pengumpulan data, jenis data, populasi dan sampel, serta metode analisis data yang di gunakan.

BAB 1V: ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai pembahasan hasil penelitian yang di lakukan peneliti dalam melakukan analisis.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan penelitian yang di lakukan