

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berkembangnya industri penjualan motor di Indonesia saat sekarang ini sangatlah pesat, akibatnya persaingan antar industri pun menjadi sangat ketat. Oleh sebab itu, setiap industri sepeda motor terus menciptakan produk produk yang baru dan bervariasi agar produk yang mereka hasilkan mendapat impact yang baik dimata konsumen. Selain itu, produsen juga mendirikan dealer–dealer resmi agar produk yang dihasilkan masing-masing industri dapat menyebar luas ke berbagai macam daerah. Di Indonesia saat ini, memiliki beberapa merek sepeda motor yakni Honda, Yamaha, Suzuki, Kawasaki dan Vespa. Setiap dealer memiliki keunggulan-keunggulan yang berbeda-beda dalam meraih apa yang direncanakan. Keunggulan-keunggulan dari setiap dealer ditonjolkan untuk menarik minat dari masyarakat.

Salah satu keunggulan yang dapat diberikan oleh dealer kepada masyarakat adalah dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat yang telah menggunakan produk mereka. Pelayanan yang baik akan menciptakan persepsi konsumen atas apa yang telah diberikan dealer. Keunggulan tersebut membantu dealer dalam memberikan apa yang dibutuhkan bagi masyarakat, misalnya dengan memberikan jasa atau pelayanan khusus service untuk masyarakat yang memiliki sepeda motor. Hal ini, merupakan keunggulan yang berhubungan dengan meningkatkan kualitas pelayanan dari perusahaan kepada masyarakat.

Untuk mewujudkan pelayanan yang baik, dealer sepeda motor membutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya bisnis dealer sepda motor, bahkan maju mundurnya perusahaan

ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Namun dalam praktiknya, tidak semua dealer memiliki kualitas SDM yang baik, maka bisnis perlu memahami faktor-faktor yang mendorong kinerja. Motivasi yang baik sangat diperlukan karena motivasi yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja. Salah satu teori motivasi yang telah dikembangkan oleh Maslow menjelaskan bahwa pada dasarnya motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan (Mathis dan Jackson, 2001).

Selain motivasi, komitmen juga merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Komitmen pada dasarnya merupakan kesediaan seseorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan bertujuan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Greenberg, 2005). Melalui komitmen tersebut akan tercipta pekerja yang profesional. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Windy dan Gunasty (2012) menyimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan juga memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan karena semakin baik kinerja karyawan maka dampak terhadap perusahaan juga akan baik (Griffin, 2004).

Penelitian terdahulu sudah banyak mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja namun masih menyisakan kesimpangsiuran. Jatmiko (2015) menyatakan bahwa motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agusta (2013) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, penelitian Harry, Veronika (2013) menyatakan tidak berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Kesimpangsiuran antara motivasi terhadap kinerja ini disajikan dalam tabel 1.1

Tabel 1.1**Gap Research Motivasi terhadap Kinerja**

PENULIS, TH	SAMPEL TEKNIK ANALISIS	HASIL	GAP RESEARCH
Jatmiko 2015	Responden 89 karyawan PT. Petrokimia Gresik	motivasi kerja (X1) dan variabel komitmen organisasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan Motivasi dengan kinerja
Harry Murti, Veronika Agustini Srimulyani 2013	Responden sebanyak 155 pegawai tetap di PDAM Kota Madiun.	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	
Agusta (2013)	Responden sebanyak 45 orang pada CV Haragon Surabay	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	

Sedangkan penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa terdapat permasalahan antara komitmen terhadap kinerja. Menurut penelitian Abrivanto dan Okto (2014) dan Fakhrian (2015) yang menghasilkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Windy, Gunasti (2012) yang hasilnya menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Berikut gap penelitian komitmen terhadap kinerja:

Tabel 1.2**Gap Research Komitmen terhadap Kinerja**

PENULIS, TH	SAMPEL TEKNIK ANALISIS	HASIL	GAP RESEARCH
Abrivanto dan Okto 2014	sampel berjumlah 57 karyawan PT. Artahawenasakti Gemilang	Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT Artha Wenasakti Gemilang	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan Komitmen dan Kinerja
Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih 2012	32 responden Manufaktur sepatu Surabaya	komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan	

Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid dan Yuniadi Mayoan (2015)	Sample berjumlah 57 karyawan Bank BTN Kantor cabang Malang	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang.	
--	--	---	--

Selain itu, motivasi memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi. Pada tabel 1.3, Hasil temuan dari Prihantoro (2015) dan Tania dan Sutanto(2013) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun ada penelitian yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Wahyudi,2018)

Tabel 1.3

Gap Research Motivasi terhadap Komitmen

PENULIS, TH	SAMPEL TEKNIK ANALISIS	HASIL	GAP RESEARCH
Prihantoro 2015	Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner	Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen	Masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan Motivasi dan Komitmen
Wahyudi, Mukrodi 2018	170 responden pada Pegawai Kementerian Agama di Kota dan Kabupaten se Provinsi Banten	Motivasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap komitmen.	
Anastasia Tania dan Edi M. Sutanto, 2013	Sample 25 orang karyawan di perusahaan PT. Dai Knife di Surabaya	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen,	

Berdasarkan *pra-survey* yang digunakan ditemukan fenomena yang menarik pada CV. Sukses Sejahtera di daerah Ujung Gading, Kabupaten Pasaman yang mana karyawan disana menunjukkan semangat yang rendah dalam bekerja. Semangat kerja yang rendah ini berdampak pada karyawan sering terlambat untuk bekerja, mengantuk dan cepat merasa bosan dalam

melakukan pekerjaan. Sehingga, setiap pekerjaan karyawan tidak menunjukkan hasil yang dicapai secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas bahwa perlu dikaji lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada karyawan CV. Sukses Sejahtera di Kabupaten Pasaman Sumatera Barat?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Sukses Sejahtera di Kabupaten Pasaman Sumatera Barat?
3. Apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Sukses Sejahtera di Kabupaten Pasaman Sumatera Barat?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening karyawan CV. Sukses Sejahtera di Kabupaten Pasaman Sumatera barat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada karyawan CV. Sukses Sejahtera di Kabupaten Pasaman Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Sukses Sejahtera di Kabupaten Pasaman Sumatera Barat.

3. Untuk menganalisis apakah komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV. Sukses Sejahtera di Kabupaten Pasaman Sumatera Barat.
4. Untuk menganalisis perana komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Karyawan Dealer

Diharapkan dari hasil penelitian ini dijadikan sebagai penambah wawasan tentang pentingnya memiliki motivasi, komitmen dan kinerja terhadap karyawan CV. Sukses Sejahtera.

2. Bagi Akademisi

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktek nyata. Disamping itu dapat dijadikan masukan penelitian-penelitian selanjutnya.