

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Industri ban merupakan agro industri hilir karet alam terbesar dan berkembang pesat di Indonesia seiring dengan kemajuan teknologi dan lajunya minat masyarakat di sektor otomotif. Berdasarkan data Kementerian Perindustrian di Indonesia (2016) menunjukkan industri ban (55%), industri sarung tangan dan benang karet (17%), industri alas kaki (11%), dan 9% industri lain. Terdapat 14 industri ban dengan skala nasional di Indonesia telah mampu mencukupi kebutuhan ban di pasar dalam negeri bahkan telah mampu ekspor ke negara lain dengan berbagai tipe dan ukuran mencapai 77 juta ban mobil, truk, dan bus, serta 64 juta ban kendaraan roda dua, seperti Amerika Serikat, Jepang, Asia, Australia dan Eropa (Biro Humas, 2016).

Angka penjualan ban di Indonesia pada tahun 2017 adalah 13,6 juta unit (Kemenperin, 2017). Pada tahun 2018, penjualan ban roda empat di Indonesia mencapai 84 juta unit, sedangkan roda dua mencapai 69 juta unit. Dari segi ekspor, industri ban sudah mencapai nilai ekspor sebesar US\$ 1,55 miliar dan segi impor, nilainya mencapai US\$ 320,8 juta sepanjang Januari - November 2018 (Laporan Industri-industri ban di Indonesia, 2019). Hal ini membuktikan bahwa angka penjualan ban terus meningkat, nilai ekspor bannya terus meningkat dari tahun ke tahun. Berdasarkan data di atas, terlihat industri ban di Indonesia memiliki prospek bisnis yang cerah di masa mendatang.

Salah satu perusahaan ban di Indonesia adalah Subur Ban Group yang letaknya berada di jalan Gerilya Timur No. 1124, Purwokerto. Subur Ban Group merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dan jasa variasi mobil. Selain itu, Subur Ban Group merupakan satu-satunya Bengkel Audio Jebolan *Audio workshop* Jakarta yang bergerak di bidang *Car Audio Installation, Design* dan *Tuning* yang sangat memperhatikan kualitas suara dan *finishing* secara menyeluruh.

Subur Ban Group merupakan salah satu bengkel variasi mobil yang terkenal di Purwokerto. Dalam memberikan jasanya, perusahaan ini menggunakan aliran proses yang tidak jauh berbeda dengan perusahaan lain pada umumnya, tetapi dalam kapasitas pelayanannya hingga saat ini sudah dapat memenuhi permintaan pasar. Layanan variasi yang dapat diberikan yaitu interior dan eksterior, diantaranya audio, kulit jok, kaca film, *body kit*, lampu HID, *balancing*, cuci mobil, fet & nitrogen, ganti ban, ganti oli, *spooring*, dan *velg racing* (Akbar Rakhman, 2017).

Sumber daya manusia yaitu karyawan sangat berperan penting dalam suatu perusahaan sebagai modal utama untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan, maka kualitas karyawan harus dikembangkan dengan baik untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tidak akan optimal tanpa memperhatikan aspek karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan bertanggung jawab. Karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan, diharapkan mampu mencari

tingkat kinerja yang optimal dengan standar tertentu (As'ad, 2001, dalam Suprihati, 2014).

Berdasarkan survei peneliti di kantor Subur Ban Group tahun 2020 didapati bahwa terdapat indikasi kinerja karyawan yang kurang baik. Hal tersebut ditandai dengan kurang antusias dalam bekerja, dan kurang memiliki keinginan untuk berusaha bekerja dengan baik. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi perlu mendapatkan perhatian untuk dikaji, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian di perusahaan ban dan jasa variasi mobil belum banyak diteliti.

Menurut Mangkunegara (2015) dalam Nurnida dan Prasetyo (2017) mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Jika pegawai atau karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan bagian pekerjaan yang telah ditetapkan maka pegawai tersebut kinerjanya semakin meningkat. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi (Yeh et.al., 2012). Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) dalam Rahmawati (2016), kepuasan kerja adalah sebuah sikap terhadap pekerjaan, respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Seseorang dengan pekerjaan tingkat tinggi, kepuasan memiliki sikap positif terhadap dirinya pekerjaan, sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memegang sikap negatif tentang pekerjaan itu.

Penelitian Wijaya (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sari dan Susilo (2018), Zahara dan Hidayat (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Damayanti et.al.,(2018) menyatakan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Febriyana (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas dibuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang tampak dalam sikap positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan akan bersikap positif manakala mereka puas dan sebaliknya akan bersikap negatif jika mereka tidak puas. Menurut Wibowo (2016) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai dalam keterlibatannya di sebuah organisasi. Jika keterlibatan seorang pegawai relatif kuat dan mampu bekerja keras sesuai tanggung jawab kewajibanya, maka organisasi dapat mencapai tujuannya secara optimal.

Penelitian Akbar et.al., (2016), Ningkiswari dan Wulandari (2017), Megawati dan Syahana (2018) Haris (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hidayat (2018)

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dari hasil penelitian diatas dibuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dikaji di penelitian ini, sebab menurut Locke, kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006, dalam Adolfina, 2014).

Berdasarkan wawancara permasalahan yang muncul terkait kepuasan kerja pada Subur Ban Group adalah persentase ketidakhadiran karyawan dalam beberapa akhir bulan ini, selain itu didapati bahwa ada beberapa karyawan yang masih suka bersantai-santai pada waktu jam kerja karena kurangnya pengawasan. Hal ini dapat menjadi tolok ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) “Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari absensi kehadiran karyawan dalam bekerja”. Karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian tersebut telah membuktikan bahwa kepuasan kerja sangat relevan dikaji dalam penelitian ini.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi dapat menghasilkan performa kerja yang

baik, rendahnya tingkat absensi kehadiran dan tingkat keluar-masuk karyawan (Permata, 2017). Penelitian Abrivianto et.al., (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gibson (dalam Nelly, 2013) berpendapat bahwa komitmen adalah keterlibatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa pengidentifikasian dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam perusahaan, dan rasa kesetiaan. Komitmen organisasional yang tinggi dapat menghasilkan performa kerja yang baik, rendahnya tingkat absensi kehadiran dan tingkat keluar-masuk karyawan (Permata, 2017).

Penelitian Sapitri (2016), Akbat et.al.,(2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pane dan Fatmawati (2017), Nadapdap (2017), Abrivianto et.al.,(2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas memperkuat bukti bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

Penelitian Padmanegara (2018), Cindy Permata (2017), Rosita dan Yuniarti (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, dalam penelitian Kusuma dan Lina (2018), Destikarini et.al.,(2015), Hastuti (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi dikaji di penelitian ini sebab Komitmen karyawan berikaitan erat dengan alasan karyawan untuk mempertahankan diri dalam

suatu organisasi. Komitmen karyawan diartikan sebagai suatu ikatan antara individu dengan organisasi ditandai dengan tiga karakteristik yaitu (a) Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai yang dimiliki organisasi kerja; (b) Terdapat keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi dan; (c) Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja (Allen & Meyer, 1990). Maka dari itu, karyawan yang merasa puas cenderung mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Subur Ban Group. Permasalahan yang muncul terkait komitmen organisasi pada Subur Ban Group adalah adanya indikasi-indikasi kalau komitmen di antara karyawannya mulai menurun sekitar beberapa bulan terakhir ini. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos dan meninggalkan jam kerja. Hasil penelitian tersebut telah membuktikan bahwa komitmen organisasi sangat relevan dikaji dalam penelitian ini.

Maksud penelitian ini akan mengkaji kembali variabel yang telah diteliti oleh penelitian sebelumnya, dan menguji variabel tersebut dalam objek dan subjek penelitian yang berbeda. Penelitian ini mengambil objek di Subur Ban Grup karena kemungkinan mengalami permasalahan kurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan terindikasi oleh masih adanya kasus keluar masuknya karyawan yang bekerja dari jumlah karyawan keseluruhan

sebanyak 140 orang. Harapan penelitian ini adalah dapat mengetahui pengaruh komitmen organisasi karyawan dan pengaruh kepuasan kerja karyawan dan memberikan sumbangan informasi kepada manajer perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Subur Ban. Tanpa adanya komitmen organisasi dan kepuasan kerja dari para karyawan akan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen organisasi dijadikan sebagai variabel intervening atau mediasi untuk membuktikan apakah variabel tersebut dapat memediasi hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja yang sebelumnya belum pernah ada atau jarang diteliti. Terdapat suatu penelitian yang membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi pada subjek yang berbeda yaitu penelitian Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek dan sampel yang digunakan. Populasi pada penelitian ini lebih besar dari penelitian tersebut dan subjek penelitian yang berbeda. Jika penelitian terdahulu menggunakan subjek pada PT Pharos Indonesia yang membuktikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian ini ingin membuktikan apakah komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Subur Ban Group.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Subur Ban Group”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Subur Ban Group?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Subur Ban Group?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Subur Ban Group?
4. Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Subur Ban Group?

## **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Subur Ban Group. Batasan masalah yang digunakan agar tujuan tercapai, yaitu :

1. Penelitian ini hanya membatasi pengaruh variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2. Obyek kajian dibatasi hanya pada karyawan di Subur Ban Group.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

- a. Membuktikan ulang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Subur Ban Group.
- b. Membuktikan ulang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Subur Ban Group.
- c. Membuktikan ulang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Subur Ban Group.
- d. Membuktikan ulang komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Subur Ban Group.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Bagi Direktur Subur Ban Group**

Diharapkan sebagai bahan masukan informasi untuk para pengambil kebijakan pada perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia pada perusahaan dengan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam penyerapan tenaga kerja yang berkualitas kinerjanya.

#### **b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut dengan substansi yang sama secara lebih mendalam dengan cakupan lebih luas guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang terbukti pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi di suatu perusahaan

c. Bagi Peneliti

Diharapkan tambahan ilmu pengetahuan untuk mengetahui aplikasi ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi di suatu perusahaan dan untuk memenuhi syarat lulus dari S1 Ilmu manajemen sumber daya manusia.