

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada tanggal 11 maret 2020 covid-19 memasuki dunia dan dinyatakan sebagai *pandemic global* yang diumumkan melalui WHO. Hal tersebut mendorong pemerintah untuk membuat kebijakan sehingga muncul lah Permenkes No.9 Tahun 2020 tentang pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar. Dalam rangka percepatan penanganan corona *Virus Disiesie 2019* (Covid-19) untuk mematuhi protocol Kesehatan dengan menjaga jarak (*Social Distancing*). Akibat dari *pandemic global* tersebut berbagai sektor mengalami dampak yang buruk yang dimana aktivitas bisnis mengalami kesulitan beradaptasi sehingga mempengaruhi perekonomian nasional <http://p2p.kemkes.go.id/>. Pada pandemi saat ini, faktor sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena hakekatnya sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak dalam kegiatan perusahaan, baik perusahaan yang berkecimpung di bidang industri, perdagangan, atau jasa. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjadi penggerak dan pengelola kegiatan perusahaan yang berkualitas. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia pada perusahaan apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan perannya dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien

Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk mencapai keberhasilan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia. Mengelola manusia menjadi tenaga yang berkualitas merupakan tugas manajemen sumber daya manusia. Meskipun faktor lain yang diperlukan sudah terpenuhi namun tanpa peran manusia semua perusahaan tidak akan berjalan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, sebuah organisasi diharapkan bisa memberikan arahan yang positif untuk para karyawan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital, oleh karena itu peran dan fungsinya yang tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin meningkat. Modern nya kemajuan teknologi yang digunakan, atau sarana prasarana nya, serta seberapa banyak dana yang dikeluarkan, tanpa sumber daya manusia yang professional tidak akan bermakna. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang harus memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam menjalankan perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra untuk memenuhi hak-haknya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia.

Kota Sukabumi merupakan salah satu kota yang terletak di provinsi Jawa Barat, daerah kota Sukabumi meliputi wilayah seluas 48 km². Kota Sukabumi terbagi atas tujuh Kecamatan, yaitu Kecamatan Baros, Kecamatan Lembursitu, Kecamatan Cibereum, Kecamatan Citamiang, Kecamatan Warudoyong,

Kecamatan Gunung Puyuh dan Kecamatan Cikole. (BPS Kota Sukabumi,2022).
Seluruh wilayah Kota Sukabumi berbatasan langsung dengan kecamatan-kecamatan di daerah Kabupaten Sukabumi atau lebih tepatnya lagi Kota Sukabumi dikelilingi oleh Kabupaten Sukabumi. Wilayah Kota Sukabumi relatif lebih kecil dibanding kota-kota lain yang ada di provinsi Jawa Barat bahkan Kota Sukabumi merupakan kota dengan luas ketiga terkecil di Jawa Barat setelah Kota Cimahi dan Kota Cirebon.

Tabel 1.1
Luas Daerah Kota di Provinsi Jawa Barat

Kota	Luas Daerah (Km2)
Kota Bekasi	206,61
Kota Depok	200,29
Kota Tasikmalaya	171,61
Kota Bandung	167,67
Kota Bogor	118,50
Kota Banjar	113,49
Kota Sukabumi	48,25
Kota Cimahi	39,27
Kota Cirebon	37,36

Sumber: <https://jabar.bps.go.id/>

Penduduk Kota Sukabumi setiap tahunnya mengalami kenaikan setiap tahunnya, pada tahun 2020 jumlah penduduk di Kota Sukabumi berjumlah 346.325 jiwa, 2021 berjumlah 350.804 jiwa, 2022 berjumlah 356.410 .

Tabel 1.2
Jumlah Penduduk di Kota Sukabumi

Tahun	Jumlah Penduduk
2022	356.410
2021	350.804
2020	346.325

Sumber: <https://sukabumikota.bps.go.id/>

Dengan meningkatnya jumlah penduduk Kota Sukabumi, berdampak juga pada kenaikan pengangguran yang disebabkan lapangan pekerjaan sedikit yang

dibutuhkan, maka perlunya ada lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pemerintah Kota Sukabumi sehingga tidak akan menimbulkan banyaknya pengangguran. Setiap tahunnya jumlah pengangguran di Kota Sukabumi mengalami kenaikan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Pengangguran di Kota Sukabumi

Tahun	Jumlah pengangguran (persen)
2022	14.29%
2021	12.22%
2020	10.64%

Sumber: <https://jabar.bps.go.id/>

Kota Sukabumi merupakan salah satu Kota yang berada di provinsi Jawa Barat yang mempunyai berbagai jenis bisnis atau usaha . Data Produk Domestik Regional Bruto atas dasar harga dasar konstan di Kota Sukabumi menurut lapangan usaha sebagai berikut:

Tabel 1.4
Laju Pertumbuhan PDRB Atas Dasar Harga Konstan Kota Sukabumi Menurut Lapangan Usaha (persen) tahun 2019-2022

No	Lapangan Usaha	2019	2020	2021	2022
1	Pertanian, Kehutanan, Perikanan	(1.49)	4.66	1.90	0.38
2	Pertambangan dan Penggalian				
3	Industri Pengolahan	3.70	3.93	2.38	4.10
4	Pengadaan Listrik dan Gas	(0.27)	3.76	2.98	7.50
5	Pengadaan Air, Pengelolaan, Sampah, Limbah dan Daur Ulang	0.14	(1.03)	1.91	3.62
6	Konstruksi	7.89	9.80	5.82	6.88
7	Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	6.01	5.65	3.73	2.44
8	Transportasi dan Pergudangan	7.49	6.46	4.33	3.65
9	Penyedia Akomodasi dan Makan Minum	8.67	8.77	7.87	7.45
10	Informasi dan Komunikasi	7.45	11.67	10.13	12.41
11	Jasa Keuangan dan Asuransi	10.47	2.63	7.59	8.42
12	Real Estate	2.06	5.23	5.58	6.44
13	Jasa Perusahaan	7.05	8.18	7.70	7.61
14	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	(3.70)	(3.52)	1.21	1.37
15	Jasa Pendidikan	7.30	10.76	8.43	7.44

16	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	5.70	13.63	11.25	9.13
17	Jasa Lainnya	4.88	6.50	7.30	8.69

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi

Produk Domestik Regional Bruto merupakan jumlah nilai tambah bruto yang timbul di seluruh sektor perekonomian di suatu wilayah. Berdasarkan pada tabel data 1. Menunjukkan pertumbuhan PRDB di Kota Sukabumi menurut lapangan usaha. Lapangan Perdagangan besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor mengalami penurunan setiap tahunnya terutama pada lapangan usaha Perdagangan besar dan Eceran, Reparasi Mobil dan Sepeda Motor.

Seiring berjalannya waktu kontribusi lapangan usaha perdagangan besar dan eceran di Kota Sukabumi mengalami perbedaan yang terjadi setiap tahunnya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5
Kontribusi Lapangan Perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor

Tahun	Kontribusi PDRB	Perubahan
2019	6.01	-
2020	5.65	Turun 0.36
2021	3.73	Turun 1.92
2022	2.44	Turun 1.29

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Sukabumi

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa terjadinya penurunan jumlah PDRB Kota Sukabumi. Seperti yang diketahui jika semakin tinggi PDRB perkapita suatu daerah maka semakin besar pendapatan tersebut. Berdasarkan tabel di atas kontribusi PDRB usaha perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil, sepeda motor di Kota Sukabumi dari tahun 2019 ke 2020 mengalami penurunan 0.36. Tahun berikutnya langsung mengalami penurunan pada tahun 2020 ke 2021 mengalami penurunan yaitu sebesar 1.92 yang merupakan penurunan yang drastis, pada tahun 2022 mengalami penurunan lagi sebesar 1.29

Industri otomotif merupakan salah satu sektor andalan yang memiliki kontribusi cukup besar terhadap perekonomian nasional. Saat ini, terdapat 22 perusahaan industri kendaraan bermotor roda empat yang ada di Indonesia, Sektor ini telah menyumbangkan nilai investasi sebesar Rp 99,16 triliun dengan total kapasitas produksi mencapai 2,35 juta unit per tahun dan menyerap tenaga kerja langsung sebanyak 38,39 ribu orang. Sektor otomotif ini memberikan dampak luas kepada lebih dari 1,5 juta orang yang bekerja di sepanjang rantai nilai industri tersebut. Industri otomotif dinilai memiliki peran penting dan strategis sehingga dimasukkan ke dalam peta jalan *Making Indonesia 4.0*, yang mendapat prioritas pengembangan dalam implementasi industri 4.0 yang artinya industri otomotif banyak memberikan dampak positif untuk Indonesia <https://kemenperin.go.id>.

Mobil merupakan salah satu alat transportasi yang banyak digunakan oleh masyarakat karena dengan menggunakan mobil, seseorang dapat bepergian ke suatu tempat dapat terlindungi dari cuaca yang tidak bersahabat seperti hujan atau panas terik. Tren pertumbuhan kendaraan mobil yang terus menerus terjadi setiap tahun sudah berlangsung sejak lama hingga hari ini. Berikut jumlah kendaraan mobil yang ada di Kota Provinsi Jawa Barat:

Tabel 1.6
Jumlah Kendaraan Mobil yang ada Di Kota Provinsi Jawa Barat
Tahun 2022

Nama Kota	Jumlah Mobil
Kota Bekasi	273.744
Kota Bandung	139.481
Kota Depok	108.082

Kota Bogor	77.530
Kota Tasikmalaya	65.518
Kota Cimahi	62.494
Kota Sukabumi	54.851
Kota Banjar	44.610

Sumber: <https://opendata.jabarprov.go.id/>

Menurut tabel 1.6 data yang diperoleh dari website open data jabar pengguna mobil penumpang terbanyak yaitu di Kota Bekasi dengan jumlah 273.744 sementara pengguna mobil penumpang yang paling sedikit yaitu ada di Kota Banjar sebanyak 44.610. Untuk Kota Sukabumi Sendiri berada pada posisi ke dua terakhir sebelum kota Banjar.

Persaingan dalam penjualan mobil di Indonesia cukup pesat, semakin banyak merk mobil yang baru perusahaan mobil pun harus selalu melakukan inovasi agar selalu menarik konsumen. Bisa dilihat dari penjualan mobil yang ada di Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1.7
Daftar Penjualan Merk Mobil di Indonesia

Merk Mobil	Jumlah Penjualan 2022/unit
Toyota	329.498 unit
Daihatsu	188.660 unit
Honda	125.411 unit
Mitsubishi	97.936 unit
Suzuki	89.067 unit
Isuzu	33.715 unit

Sumber: <https://www.gaikindo.or.id/>

Berdasarkan tabel 1.7 berdasarkan data dari databoks ada 6 penjualan merk mobil di Indonesia dengan berbagai jumlah unit yang dijual. Mitsubishi masih ada

dalam kategori rendah dalam penjualan unit mobilnya sebesar 97.938 unit dibandingkan dengan merk-merk yang lain

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan, jumlah mobil penumpang di kota Sukabumi adalah jumlah kendaraan yang dipakai terbanyak setelah motor yaitu pada tahun 2020 sebesar 30.241 setelah itu semakin tahun semakin meningkat jumlahnya yakni pada tahun 2021 sebanyak 49.483 dan pada tahun 2022 sebanyak 54.851. Berikut data tabelnya:

Tabel 1.8
Jumlah Kendaraan Menurut Jenis Kendaraan
di Kota Sukabumi 2020-2022

Jenis Kendaraan	Jumlah Kendaraan Menurut Jenis Kendaraan di Kota Sukabumi (Unit)		
	2020	2021	2022
Mobil Penumpang	30.241	49.483	54.851
Bus	714	696	642
Truk	5.644	5.565	5077
Sepeda Motor	100.486	102.602	94.484
Jumlah	126.327	129226	119444

Sumber : <https://sukabumikota.bps.go.id/>

Banyaknya pengguna kendaraan roda empat dikarenakan penggunaan mobil sebagai alat mobilitas sangat dibutuhkan untuk menunjang mobilisasi bahkan pengiriman barang. Tidak hanya itu, mobil juga memiliki manfaat lain yang dapat dimanfaatkan sesuai dengan keperluan, salah satu perusahaan yang menjual mobil yaitu perusahaan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi

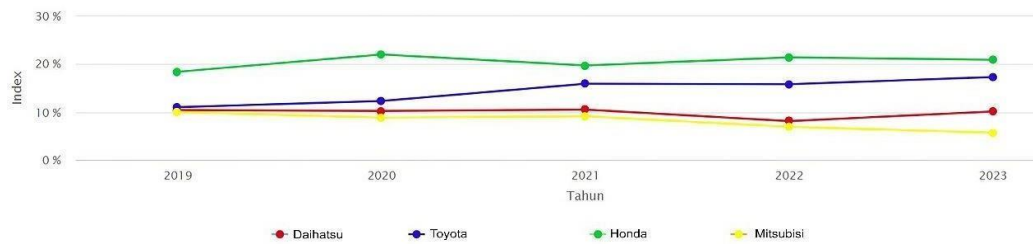
PT. Srikandi Diamond Motors adalah salah satu dealer penjual kendaraan otomotif merk Mitsubishi di Indonesia. Perusahaan tersebut berdiri sejak tahun 1984 bermula di Kota Cikampek dan saat-ini cabangnya telah tersebar di beberapa wilayah di Indonesia yaitu DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Timur,

Kalimantan Barat dan Kalimantan Tengah. Salah satu cabang yang merupakan pioneer di wilayah Jawa Barat adalah PT. Srikandi Diamond Motors. PT. Srikandi Diamond Motors beralamat di Jl. KH. Ahmad Sanusi No.33, Karang Tengah, Kec. Gunungpuyuh dan memiliki karyawan tetap sejumlah 80 orang. Perusahaan ini mempunyai tiga pilar sebagai bagian organisasi yang selanjutnya disebut departemen. Departemen- departemen tersebut adalah departemen *spare part*, *service* dan *sales*. Departemen *spare part* berfokus untuk menjual unit-unit *spare part* kepada konsumen secara langsung, bengkel-bengkel otomotif dan *dealer* Mitsubishi lainnya. Departemen *service* melakukan pelayanan untuk setiap kendaraan milik konsumen, baik itu kendaraan kecil maupun kendaraan besar, dalam bentuk *service* rutin dan non rutin. Departemen *sales* melakukan penjualan setiap unit kendaraan yang ada pada perusahaan berikut dengan proses pemasarannya baik *passenger cars* (seperti Xpander dan Pajero) maupun *commercial vehicles* (seperti Colt Diesel dan Fuso). Hal ini dibuktikan dengan luasnya cakupan pemasaran yang dilakukan oleh banyak sekali perusahaan mobil di Kota Sukabumi, yang ditinjau dari website hasil *Top Brand Index* sebagai berikut:

Tabel 1.9
Top Brand Index Perusahaan Mobil Untuk Kota Sukabumi 2020-2022

Top Brand Index	2019	2020	2021	2022
Honda	18.40	19.70	22.00	21.40
Toyota	11.00	12.30	15.80	15.90
Daihatsu	10.40	10.20	10.50	9.10
Mitsubishi	10.00	9.10	8.80	6.90

Sumber : Website Top Index Perusahaan



Gambar 1.1
Grafik perusahaan mobil di Kota Sukabumi

Di Kota Sukabumi sendiri ada 4 merk mobil yang dijual yaitu Honda, Toyota, Daihatsu, dan Mitsubishi. Melihat dari data di atas bahwa pada tahun 2019 Mitsubishi hanya menguasai pasar di Kota Sukabumi sebesar 10.00%, 9.10% pada tahun 2020, 8.80% pada tahun 2021, 6.90 pada tahun 2022 Hal tersebut menyatakan bahwa PT.Srikandi Diamond Motors masuk dalam urutan ke 4 pada brand merk mobil yang ada di Kota Sukabumi yang artinya dalam minat pembelian mobil merk Mitsubishi untuk pasar di Kota Sukabumi masih rendah.

Perkembangan industri roda empat dalam negeri mengikuti tren capaian pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami pasang surut. Hasil target penjualan mobil Mitsubishi di Kota Sukabumi:

Tabel 1.10
Hasil target Penjualan Mobil Mitsubishi (PT.Srikandi Diamond Motors) di Kota Sukabumi

Tahun	Jumlah Unit
2018	93.347 Unit
2019	88.239 Unit
2020	75.075 Unit
2021	62.660 Unit
2022	54.678 Unit

Sumber: PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi

Melihat tabel 1.10 diatas bahwa Mitsubishi mengalami penjualan yang menurun, artinya Srikandi Diamond Motors masih rendah dalam mengelola Sumber Daya Manusia diperusahaannya sehingga pekerjaan karyawan sendiri harus ditingkatkan lagi agar mencapai target perusahaan yang baik.

Semakin berkembangnya pengetahuan manusia, maka semakin banyak pula kebutuhan yang ingin dipenuhi. Banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi mendorong seseorang untuk harus memiliki motivasi kerja yang tinggi. Seiring dengan meningkatnya aktivitas organisasi di lingkungan global, maka setiap organisasi akan selalu berupaya menjalankan kegiatannya secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi, dan strateginya. Sumber Daya Manusia atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. Sumber Daya Manusia yang bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi, karena Sumber Daya Manusia memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara Sumber Daya Manusia yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya etos kerja dan motivasi kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti motivasi, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Permasalahan hendaknya memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya karena bila mana karyawan puas terhadap pekerjaan dia akan lebih giat dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja dinamis sehingga kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dimensi kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, komunikasi, kondisi perusahaan, mutu pengawasan supervisi dan rekan kerja (Arif Yusuf Hamali 2018:206). Dalam suatu organisasi kepuasan karyawan sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan pemberian motivasi diharapkan setiap individu karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi, mau bekerja sama, bekerja efektif dan antusias untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal

Kondisi kepuasan kerja Karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Kota Sukabumi menunjukkan bahwa sebagian karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka kurang menarik yang disebabkan oleh pekerjaan yang bersifat monoton, keterbatasan waktu dalam pekerjaan karena memiliki cabang di Indonesia. Kemudian pimpinan jarang memberikan arahan secara langsung kepada bawahan yang menyebabkan kurangnya kepuasan kerja pada diri karyawan, dan adanya perbedaan pemikiran dengan sesama rekan kerja yang mengakibatkan terdapat kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerjanya

Pada penelitian ini penulis mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja pada karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi dilakukan melalui pra survey kepada karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi. Berikut ini diagram yang merupakan daftar identifikasi ketidakpuasan karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi Tahun 2023:

Tabel 1.11
Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Kota Sukabumi

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	2	6	9	15	8	99	2.47
	Gaji Upah	1	9	14	11	5	110	2.75
	Supervisi	3	8	8	18	3	110	2.75
	Rekan Kerja	8	12	12	6	2	138	3.45
	Komunikasi	6	7	11	16	0	123	3.07
	Promosi	4	2	9	15	10	95	2.37
	Kondisi Perusahaan	5	3	11	12	9	103	2.57
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja						2.78		

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.11 diatas diketahui ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri didapatkan skor 2.47. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian karyawan dikarenakan perusahaan masih banyak merekrut karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Ketidakpuasan kerja terhadap gaji atau upah didapatkan skor sebesar 2.75. hal ini dilihat pernyataan karyawan bahwa ketidakpuasan dalam pembayaran gaji/upah yang dilakukan oleh PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi belum

tepat waktu. Hasil dimensi ini didukung dengan hasil data bahwa pada dasarnya PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi belum memberikan gaji yang sesuai dengan kontribusi tanggung jawab pekerjaan karyawan, dan juga perusahaan keterlambatan penggajian yang menunggak. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan adanya keterlambatan gaji kepada beberapa karyawan dikarenakan perusahaan selalu memberikan gaji pada tanggal 25, jika di tanggal tersebut jatuh pada tanggal merah dan weekend, maka perusahaan akan memberin gaji sedikit terlambat 2 atau 3 hari. Dari divisi sales sendiri perusahaan selalu memberikan gaji tepat waktu bersama dengan karyawan lain, berbeda dengan pemberian bonus biasanya perusahaan akan memberikan bonus bisa lebih cepat atau lambat, dikarenakan target penjualan tergantung pencapaian pada sales sendiri.

Ketidakpuasan kerja terhadap supervisi didapatkan skor 2.75 dikarenakan pimpinan jarang melakukan pengawasan dikantor yang hasilnya ketika karyawan mendapat kesulitan ketika bekerja, pimpinan lebih sering tidak membantu dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan yang sulit

Ketidakpuasan terhadap komunikasi didapatkan skor 3.07 hal ini terjadi karena disebabkan oleh pola komunikasi yang kurang baik. Ketidakpuasan terhadap kondisi perusahaan sebesar 2.57 pada dasarnya PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi memiliki kondisi perusahaan yang kurang nyaman, sehingga diketahui sesama rekan kerja sebesar 3.45 dengan demikian pada kondisi perusahaan dapat mempengaruhi hubungan kerja yang kurang baik. Selain itu perusahaan belum memberikan kesempatan promosi jabatan kepada semua karyawan bisa dilihat pada skor 2.37 hal ini disebabkan karena beberapa karyawan yang merasa terjadi ketidakadilan dalam kebijakan tersebut, hal ini terjadi karena ada beberapa karyawan yang

lebih sedikit adalah PT. Srikandi di kota Sukabumi adalah perusahaan kecil tidak besar seperti di kota-kota besar seperti Jakarta, perusahaan kecil cenderung memiliki sumber daya yang terbatas, termasuk divisi yang kecil hanya ada 5 orang dan anggaran yang terbatas karena pendapatan mereka rendah. Akibatnya, divisi sdm tidak mampu melakukan banyak hal mengenai pelatihan karyawan, pengembangan tim, dan pengembangan kebijakan kerja dalam jangka panjang. Ini berarti HR di perusahaan kecil harus menjadi lebih kreatif ketika memenuhi tanggung jawab mereka. Namun, unsur kreatifitas ini tidak ada di perusahaan besar. Pendapatan pada perusahaan PT. Srikandi diamond motors juga selalu naik turun hal ini tergantung seberapa banyak unit mobil yang terjual dan seberapa banyak konsumen yang memperbaiki mobilnya, jadi lebih baik perusahaan menggaji karyawan walaupun sedikit tetapi sesuai standar UMR Kota Sukabumi agar kehidupan karyawan tercukupi. Selain itu faktor kepuasan kerja karyawan dilihat dari kehadiran karyawannya:

Tabel 1.13
Daftar Absen Karyawan PT. Srikandi Diamond Motors 2019-2022

Tahun	Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	Total Karyawan
2019	24	13	10	47
2020	26	32	6	64
2021	33	21	17	73
2022	28	24	24	76

Sumber: PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi

Berdasarkan tabel 1.13 diatas dapat dilihat ketidak hadiran karyawan pada tahun 2019 terdapat 47 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2020 terdapat 64 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Sedangkan

pada tahun 2021 terdapat 73 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2022 terdapat 76 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran karyawan adanya sanksi hukum berupa surat peringatan bagi karyawan yang sering datang terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi belum cukup berhasil dalam menjaga kepuasan kerja karyawannya yang dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel kepuasan kerja juga mempengaruhi proses motivasi, komitmen, iklim organisasi, kinerja, dan kecerdasan emosional, serta etos kerja (Hamali Arif Yusuf, 2018:19).

Berdasarkan hal diatas, maka penulis melakukan penelitian pra survey terhadap 40 orang karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi dan pengukurannya menggunakan 6 variabel bebas yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pra survey dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut karyawan berpengaruh cukup tinggi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil Prasurvey didapatkan sebagai berikut:

Tabel 1.14
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada
PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Komitmen	Komitmen Afektif	8	19	7	5	1	148	3.7
	Komitmen Berkelanjutan	4	10	13	9	4	121	3.03

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Komitmen Normativ	15	16	5	3	1	161	4.03
	Skor Rata-Rata Komitmen		3.58					
Iklim Organisasi	Tanggung Jawab	30	5	3	1	1	182	4.55
	Patuh terhadap aturan	22	9	6	2	1	169	4.23
	Kehangatan antar karyawan	17	11	4	5	3	154	3.85
	Dukungan	11	13	8	3	5	142	3.55
	Konflik	28	5	1	5	1	174	4.35
	Skor Rata-Rata Iklim Organisasi		4.1					
Motivasi	Kebutuhan Berprestasi	1	3	19	5	12	96	2.40
	Kebutuhan Berafiliasi	9	1	12	16	2	119	2.98
	Kebutuhan Berkuasa	6	7	10	5	12	110	2.75
	Skor Rata-Rata Motivasi		2.7					
Kecerdasan Emosional	Kesadaran Diri	8	17	9	4	2	145	3.63
	Pengaturan Diri	6	25	3	4	2	149	3.73
	Memotivasi Diri Sendiri	18	16	3	1	3	167	4.18
	Empati	23	11	2	1	9	170	4.25
	Skor Rata-Rata Kecerdasan Emosional		3.94					
Etos Kerja	Kerja Keras	9	4	3	12	12	106	2.65
	Kerja Ikhlas	11	10	9	6	4	138	3.45
	Kerja Cerdas	8	3	14	9	6	108	2.7
	Skor Rata-Rata Etos Kerja		2.93					
Kinerja	Kualitas Kerja	12	10	7	6	5	138	3.45
	Kuantitas Kerja	14	9	10	4	3	147	3.68
	Efisiensi Waktu	20	10	3	5	2	161	4.03
	Efektivitas	10	15	6	5	4	142	3.55
	Kemandirian	13	12	9	3	3	149	3.73
	Skor Rata-Rata Kinerja		3.69					

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.14 Diatas dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Motivasi sebesar 2.7 dan etos kerja sebesar 2.93 keduanya mendapat hasil dibawah rata-rata dari 6 variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan kurang baik yang diakibatkan variabel motivasi dan etos kerja

Dalam menghadapi era persaingan yang cukup ketat, setiap perusahaan harus berusaha mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Salah caranya yaitu dengan cara meningkatkan motivasi karyawan. Motivasi yang baik tentunya akan memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mendorong untuk bekerja semaksimal mungkin dengan menggunakan seluruh kemampuannya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi nantinya akan berdampak pada upaya memperbaiki dan mengembangkan bisnis perusahaan dibandingkan karyawan yang demotivasi. Motivasi karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap karyawan. beberapa karyawan memiliki dorongan yang kuat dan berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian, pribadi daripada memperoleh penghargaan. Mereka memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu untuk bisa naik jabatan.

Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di kala motivasi kerja karyawan menurun.

Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Untuk itu penulis melakukan penelitian pra survey dengan kajian motivasi kerja pada karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi yang terdiri dari 40 responden:

Tabel 1.15
Hasil Prasurvey Motivasi Pada Karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi Kota Sukabumi

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Motivasi	Kebutuhan Berprestasi	1	3	19	5	12	96	2.40
	Kebutuhan Berafiliasi	9	1	12	16	2	119	2.98
	Kebutuhan Berkuasa	6	7	10	5	12	110	2.75
	Skor Rata-Rata Motivasi						2.7	

Berdasarkan tabel 1.15 hasil presurvey dapat dilihat bahwa motivasi di PT. Srikandi Diamond Motors Mitsubishi yang secara keseluruhan dapat dikatakan masih rendah yaitu dengan jumlah skor rata-rata 2.7. Hal ini ditunjukkan pada dimensi kebutuhan berprestasi dengan nilai rata-rata sebesar 2.40 yang menyatakan karyawan tidak suka untuk untuk mendapatkan prestasi diperusahaan. kemudian pada dimensi kebutuhan berafiliasi dengan nilai rata-rata sebesar 2.98 yang menyatakan kurangnya karyawan menjalin komunikasi antara karyawan lain dan yang terakhir pada dimensi kebutuhan akan berkuasa dengan nilai rata-rata sebesar 2.75 yang menyatakan bahwa karyawan kurang bekerja keras dan kurang ambisius untuk mendapat kan kekuasaan Hal ini mengidentifikasikan adanya suatu masalah

**Hasil Pra Survey Etos Kerja pada PT. Srikandi Diamond Motors
Mitsubishi Kota Sukabumi**

Variabel	Dimensi	Frekuensi						Jumlah Skor	Rata- Rata
		SS	S	KS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
Etos Kerja	Kerja Keras	9	4	3	12	12	106	2.65	
	Kerja Ikhlas	11	10	9	6	4	138	3.45	
	Kerja Cerdas	8	3	14	9	6	108	2.7	
	Skor Rata-Rata Etos Kerja						2.93		

Berdasarkan tabel 1.16 Menunjukkan variabel etos kerja memiliki nilai rata-rata rendah dengan skor rata-rata 2.93, hal ini dapat dilihat bahwa terdapat dimensi dengan total skor paling rendah yaitu pada dimensi kerja keras dengan total skor rata-rata 2.65 yang menyatakan karyawan tidak bisa bekerja keras dikarenakan kurangnya motivasi. selanjutnya pada dimensi kerja cerdas yang mendapat skor 2.7 menyatakan karyawan tidak bisa memanfaatkan waktu kerja untuk mengerjakan pekerjaan di kantor. Yang terakhir dimensi kerja ikhlas mendapat skor 3.45 yang menyatakan karyawan ikhlas dan tulus dalam menjalani pekerjaannya. Untuk mengukur etos kerja pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama. Sedangkan etos kerja para karyawan didalam perusahaan tidak berjalan sempurna, karyawan tidak menjalankan aturan perusahaan dengan benar hal tersebut dapat dilihat ketika karyawan pada saat datang, istirahat dan pulang kantor tidak sesuai pada jam yang telah ditentukan. Hal ini menggambarkan ketidaktaatan para pekerja dalam melaksanakan aturan perusahaan yang telah dibuat. Hal seperti ini dapat

menggambarkan keusngguhan para karyawan dalam bekerja tidak memperlihatkan atau menggambarkan suatu etos kerja yang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Kartama (2021) menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian Annisa Dzakia (2021) menunjukan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Refo Hardono (2021) menunjukan adanya hasil hubungan antara motivasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sebelumnya banyak peneliti yang membahas tentang Motivasi dan Etos kerjatapi tidak banyak yang menyatukan kedua variabel tersebut sehingga peneliti membuat penelitian untuk mengisi kekosongan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian fenomena atau masalah yang terjadi pada PT. Srikandi Diamond Motors di Kota Sukabumi yang belum berjalan optimal, hal tersebut disebabkan oleh variabel etos kerja dan motivasi. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian. Dengan itu penulis mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SRIKANDI DIAMONDS MOTORS KOTA SUKABUMI (MITSUBISHI)”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi, menceritakan permasalahan penelitian yang dialami, sedangkan rumusan masalah merupakan suatu pernyataan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan-pengumpulan data.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang identifikasi di PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi Sukabumi sebagai berikut:

1. Masalah Motivasi
 - a) Karyawan kurang bekerja keras untuk mendapatkan prestasi.
 - b) kurangnya hubungan antar organisasi dalam menjalin komunikasi antara karyawan lain
 - c) Karyawan tidak terlalu ambisius untuk mendapat kekuasaan.
2. Masalah Etos Kerja
 - a) Karyawan kurang bekerja keras dalam melakukan pekerjaannya.
 - b) Karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja untuk melaksanakan pekerjaan di kantor
3. Masalah Kepuasan Kerja
 - a) Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan banyak yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
 - b) Gaji yang tidak sesuai dengan kontribusi tanggung jawab pekerjaan karyawan, dan juga perusahaan keterlambatan penggajian yang menunggak.

- c) Pimpinan jarang melakukan pengawasan dikantor yang hasilnya ketika karyawan mendapat kesulitan ketika bekerja, pimpinan lebih sering tidak membantu dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan yang sulit.
- d) Komunikasi karyawan dan atasan yang kurang baik
- e) Kondisi perusahaan yang kurang nyaman.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi pada karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi.
2. Bagaimana etos kerja pada karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi.
3. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi.
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis dan mengkaji:

1. Motivasi pada karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi.
2. Etos Kerja pada karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi.

3. Kepuasan kerja pada karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi.
4. Besaran pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi baik secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan memberikan hasil yang bermanfaat bukan hanya bagi peneliti, melainkan juga dapat berguna bagi mereka yang ingin melakukan penelitian pengembangan yang berkaitan dengan faktor etos kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian penelitian di bidang kajian sumber daya manusia, khususnya kajian tentang motivasi, etos kerja dan kepuasan kerja. Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sebagai bahan pertimbangan ilmu pengetahuan khususnya bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh etos kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja
3. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait dengan kepuasan kerja juga dengan faktor-faktor lainnya.

4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

- a. Melalui penelitian ini peneliti berusaha untuk memperoleh informasi motivasi, etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi
- b. Peneliti diharapkan dapat menambah wawasan yang luas, pengalaman secara langsung, dan mengaplikasikan teori yang didapat selama di perkuliahan ke dalam dunia kerja untuk menghadapi permasalahan yang terjadi.
- c. Dapat memahami lebih dalam materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama mengenai motivasi, etos kerja dan kepuasan kerja

2. Bagi Instansi

- a. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan etos kerja untuk kepuasan kerja pegawai yang maksimal
- b. Memberikan masukan informasi mengenai motivasi, etos kerja, dan kepuasan kerja
- c. Diharapkan sebagai bahan pertimbangan oleh pemimpin perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja di karyawan PT. Srikandi Diamond Motors Kota Sukabumi

3. Bagi Pihak Lain

- a. Memberikan tambahan informasi mengenai motivasi, etos kerja dan kepuasan kerja
- b. Dapat dijadikan bahan referensi dalam meningkatkan motivasi, etos kerja dan kepuasan kerja
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam kajian yang sama.