

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
CV HONDA UNION MOTORS**



Skripsi

Nama : Muhammad Herdy Subiarto

Nim 212016116

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

Skripsi

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV HONDA UNION MOTORS

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Muhammad Herdy Subiarto
Nim 212016116**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Herdy Subiarto
Nim : 212016116
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Honda Union Motor

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 15 November 2020



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

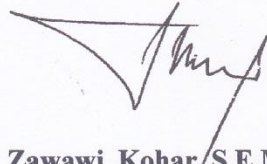
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Komitmen organisasi dan pengembangan karyawan terhadap
kepuasan kerja karyawan Cv. Honda Union Motors

Nama : Muhammad Herdy Subiarto
Nim : 212016116
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



Zawawi Kohar, S.E., M.Si
NIDN : 0222045802

Pembimbing II,



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

Mengetahui,
Dekan,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

**“ Hanya kepada Engkau lah kami menyembah dan hanya kepada Engkau lah kami memohon pertolongan, tunjukkanlah kami jalan yang lurus, yaitu jalan orang yang telah Engkau beri nikmat kepadanya, bukan jalan mereka yang di murkai dan bukan juga jalan mereka yang sesat “
(Q.S Alfatihah 5-7).**

Persembahan :

Skripsi ini kupersembahkan

Kepada :

1. Kepada orang tuaku
2. Adik perempuanku
3. Adik laki-lakiku
4. Dosen Pembimbing I
5. Dosen Pembimbing II
6. Calon Istriku
7. Teman-teman seperjuanganku

PRAKATA

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatu

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmad dan karunianya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Honda Union Motors Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan” yang merupakan persyaratan dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen SDM di fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, sehingga penulis dapat menyelesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Penulis memohon maaf jika dalam laporan ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan laporan ini tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang sangat berat.

Dalam penulisan laporan ini tentu tidak akan menyampaikan terima kasih kepada Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staff dan karyawan/karyawati. Dan terima kasih juga kepada orang tua dan adik tercinta (Ayah Mashuri, Ibu Lismiarnah, dan Aprillia Mutiara Nurmalis, Sherly Ananda, Ahmad Fauzan Shaarawy) yang telah memberikan do'a dan bantuan yang sangat besar dan sangat banyak membantu dalam proses mendapatkan gelar sarjana. Penulis juga tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada bapak Zawawi Kohar S.E., M.Si dan ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu juga penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M., selaku dekan Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staff dan karyawan/karyawati.
- Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku ketua program studi manajemen

universitas muhammadiyah palembang.

- Seluruh dosen program study manajemen, universitas muhammadiyah palembang.
- Seluruh pegawai dan staff akademik prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis, universitas muhammadiyah palembang.
- Ayahanda (Mashuri,S.P) dan Ibunda (Lismiarnah) yang sangat penulis sayangi dan cintai karena telah banyak membantu baik dari segi materi maupun non materi,selalu mendo'akan, menasehati, dan juga memberi semangat serta motivasi untuk penulis.
- Adik Perempuanku Aprillia Mutiara Nurmali dan Sherly Ananda dan keluarga besar yang selalu mendo'akan dan mendukungku.
- Terima kasih juga kepada calon istriku Bella Purnama Sari yang selalu membantu penulis dari awal sampai akhir laporan ini, selalu memberikan dorongan dan motivasi untuk tidak cepat menyerah dan juga selalu mendo'akan.
- Seluruh karyawan CV. Honda Union Motors dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner.

Semoga Allah SWT memberikan barokah atas kebaikan dan juga jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik darinya. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha yang telah dilakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan yang mempelajarinya.

Wasalamualaikum Wr.Wb

Palembang, Januari 2021



Muhammad Herdy Subiarto

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto Dan Persembahan	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Halaman Abstrack.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	22
C. Kerangka Pemikiran.....	25
D. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Operasional Variabel	28
D. Populasi Dan Sampling.....	29
E. Data Yang Diperlukan	30
F. Metode Pengumpulan Data.....	31
G. Uji Instrumen	31
H. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	32
I. Teknik Analisis.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Kepuasan Kerja Karyawan	5
Tabel III.1	Operasional Variabel	28
Tabel III.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Status.....	29
Tabel III.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	30
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	42
Tabel IV.2	Uji Reliabilitas	43
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	44
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel IV.6	Jawaban Responden Variabel Kepuasan Karyawan.....	47
Tabel IV.7	Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	49
Tabel IV.8	Jawaban Responden Variabel Pengembangan karyawan	51
Tabel IV.9	Analisis Linier Regresi Berganda.....	53
Tabel IV.10	Hasil Uji Hipotesis F	55
Tabel IV.11	Hasil Uji Hipotesis t	56
Tabel IV.13	Hasil Koefisien Determinasi.....	57

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuesioner Pendahuluan
Lampiran 3	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Realibility
Lampiran 6	Nilai perhitungan hasil kuesioner
Lampiran 7	Jadwal penelitian
Lampiran 8	Surat Keterangan Sudah Melakukan Riset
Lampiran 9	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 10	Sertifikat AIK
Lampiran 11	Sertifikat Komputer
Lampiran 12	Sertifikat Komputer Bisnis
Lampiran 13	Sertifikat Olah Data SPSS
Lampiran 14	Sertifikat Terobosan Kreatif dan Inovativ Bisnis E- COMMERCE
Lampiran 15	Plagiarism Cheker
Lampiran 16	Biodata Penulis

Abstrak

Muhammad Herdy Subiarto/212016116/2020-2021/ PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. HONDA UNION MOTOR PALEMBANG

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Honda Union Motor Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Honda Union Motor Palembang. Populasi penelitian ini adalah 143 orang karyawan. Sampel terpilih sebanyak 59 karyawan. Jenis penelitian yang di gunakan adalah asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan kualitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji T dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat signifikan 10 %.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 6,723 + 0,359 X_1 + 0,314 X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} (6,363) > F_{tabel} (2,40)$ dengan tingkat sig. $F 0,003 < 0,10$. Secara parsial diketahui Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} (2,934) > T_{tabel} (1,671)$ dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,10$. Pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $T_{hitung} (1,904) > T_{tabel} (1,671)$ dengan tingkat signifikansi $0,062 < 0,10$. Uji koefisien determinasi 15,6% variabel komitmen organisasi dan pengembangan karyawan mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kepuasan kerja. Sedangkan 84,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Pengembangan Karyawan, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

Muhammad Herdy Subiarto / 212016116 / 2021 / The Effects of Organizational Commitment and Employee Development on Employee Job Satisfaction of CV. Honda Union Motor Palembang

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of organizational commitment and employee development on employee job satisfaction of CV. Honda Union Motor Palembang. This study aimed to determine the effects of organizational commitment and employee development. The population of this study was 143 employees. The selected sample was 59 employees. The type of research used associative. The data collection technique in this study was a questionnaire. The data analysis in this research used quantitative and qualitative. The analysis technique used multiple linear regression analysis, F test, T test and the coefficient of determination (R^2) with a significant level of 10%. The results showed that there was the effects of organizational commitment and employee development on employee job satisfaction. This was evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 6.723 + 0.359 X_1 + 0.314 X_2$. Simultaneously, it showed a positive and significant effect of organizational commitment and employee development on employee job satisfaction with a value of $F_{count} (6.363) > F_{table} (2.40)$ with sig.F level $0.003 < 0.10$. Partially, it was known that organizational commitment had an effect on employee job satisfaction with the value of $T_{count} (2.934) > T_{table} (1.671)$ with a significance level of $0.005 < 0.10$. Employee development had a significant effect on employee job satisfaction with the value of $T_{count} (1.904) > T_{table} (1.671)$ with a significance level of $0.062 < 0.10$. The coefficient of determination 15.6% of the variable organizational commitment and employee development could contribute to the ups and downs of job satisfaction. Meanwhile, 84.4% was explained by other variables not included in this study.

Keywords: Organizational commitment, employee development, and employee job satisfaction



February 7, 2021

§

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah skill atau kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu untuk kita. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan leader atau pemimpin. Sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang leader.

Manajemen adalah seni dalam mengelola. Sebuah seni tentunya tidak hanya menggunakan satu metode semata. Metode yang digunakan haruslah banyak untuk kemudian menjadikannya sebagai seni yang bernilai tinggi. Begitu pula dengan manajemen. Untuk menata sebuah sistem diperlukan manajemen yang handal agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Pengertian manajemen menurut para ahli adalah definisi yang dikemukakan oleh orang-orang ahli dalam ilmu manajemen sebagai landasan bagi kita untuk memahami seperti apa kandungan dari ilmu tersebut. Manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. (Mary Parker follet).

Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. (Ricky W. Griffin).

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala dilingkungannya,(T. Hani Handoko 2000:193-194).kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima,(Stephen P.Robbin). kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya.Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan,diluar pekerjaan,dan kombinasi dari keduanya (M.Hasibuan).

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluarnya tenaga kerja, (Mathis dan Jackson 2001). komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidaksuka dari karyawan terhadap organisasi(Robbins). Komitmen organisasi merupakan suatu sikap dimana individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut (Streerspotres).

Pengembangan karyawan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, serta kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan yang diberikan oleh pimpinan/manajemen, (Chris Rowley dan Keith Jackson 2012:88), pengembangan adalah usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam lingkungan pekerjaan untuk menghadapi berbagai penugasan. Ranupandojo dan Hasan (2004) menyatakan pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien (Mathis 2002).

Pengertian pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan bertujuan meningkatkan keahlian teoritis, konsep dan moral sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan (Malayu Hasibuan, 2005).

Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personal adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisir dengan mana manajer belajar pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum sedangkan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Andrew F. Sikula).

CV. Honda Union Motor adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan mobil baru yang bealamat di kota palembang. CV. Honda Union Motor adalah perusahaan dealer mobil honda yang pertama di kota palembang dengan strategi pemasaran yang dikembangkan untuk meningkatkan layanan 3S, yaitu : sales (penjualan), service (layanan), sparepart (suku cadang). CV. Honda union motor mempunyai cukup banyak pegawai pada divisi pemasaran yang biasa disebut sales marketing, yang mana peran sales marketing adalah sangat penting untuk memasarkan produk yang ada di perusahaan itu sendiri. Di sumatera selatan memiliki 3 dealer honda yaitu Honda union motors yang ada di plaju, honda mobilindo yang ada di KM 7, dan honda maju motors yang ada di tanjung api-api.

CV. Honda Union Motors menjadi dealer mobil honda pertama di sumatera selatan bukan berarti tidak memiliki pesaing dan rintangan untuk mencapai target disetiap tahunnya. Beberapa kesalahan mendasar masih menjadi hal yang bisa membuat para man power yang ada kesulitan untuk mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Beberapa evaluasi telah dilakukan untuk membenahi sistem yang salah di dalam perusahaan yang berakibat ketidakefektifan karyawan dalam bekerja.

Komitmen perusahaan menjadi salah satu alasan terbesar mengapa perusahaan sampai tidak mencapai target mulai dari kurangnya karyawan menunjukkan antusiasme dalam bekerja, terlihat dari para karyawan tidak sering melakukan aktivitas marketing seperti, menjaga stan pameran, kegiatan canvasing, serta follow up konsumen, dan juga tidak bisa menyelesaikan

masalah, contohnya seorang konsumen mempunyai masalah terhadap data-data yang di ajukan ke pihak leasing, dalam hal ini seorang sales tidak bisa membantu menyelesaikan masalah konsumennya, dan kurangnya karyawan menunjukan inisiatif dalam setiap permasalahan sampai dengan kurangnya suport perusahaan terhadap aktivitas marketing seperti ketersediaan unit mobil yang kurang, cashback yang tidak bisa bertarung dengan para kompetitor dan kurang pemberiannya fasilitas yang mendukung aktifitas marketing.

Berikut ini adalah data kuestioner kepuasan kerja karyawan di CV. Honda Union Motors Palembang.

Tabel I.1
Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Status Karyawan
CV. Honda Union Motors Palembang

Status Karyawan	Kepuasan Kerja				Total	
	Puas Bekerja		Tidak Puas Bekerja		Jumlah	Persentase
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase		
Training	3	25%	1	75%	4	100 %
Junior	7	30%	3	70%	10	100%
Senior	6	40%	4	60%	10	100%
Advance Senior	4	34 %	2	66%	6	100%
Total	20		10		30	

Sumber: Data Olah Penulis, 2020

Berdasarkan perhitungan kuestioner pada tabel I.1 diatas, di ketahui bahwa dari 30 karyawan yang ditanya tentang kepuasan kerja di CV. Honda Union Motors Palembang, terdapat 20 karyawan (34,4%) merasakan kepuasan kerja dan 10 karyawan (65,6%) merasakan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini disebabkan

oleh komitmen organisasi yang tidak sesuai dengan keinginan para karyawan yang ditandai dengan karyawan kurang menyenangi pekerjaan yang dimiliki, kurangnya disiplin kerja, dan kurangnya prestasi kerja yang di dapatkan oleh para karyawan lama maupun karyawan baru di CV. Honda Union Motors Palembang. Banyak pemesanan mobil yang tidak bisa di penuhi oleh perusahaan sehingga membuat konsumen memilih membatalkan untuk membeli mobil di CV. Honda Union Motor dikarenakan unit yang dipesan tidak tersedia. Selain itu cashback/potongan harga yang diberikan oleh CV. Honda Union Motors rata-rata tidak bisa melebihi cashback para kompetitor.

Permasalahan yang lainnya sering ditemukan di CV. Honda Union Motors adalah masalah pengembangan karyawannya yang mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja para karyawannya. Mulai dari pengetahuan produk knowledge mobil honda yang kurang di kuasai oleh para karyawan dilihat dari role play yang biasanya diberikan kepada sales tentang spesifikasi mobil honda, kemampuan fight di lapangan dengan para pesaing dilihat dari banyaknya prospek yang lepas ke kompetitor maupun merek lain, sampai dengan keterampilan (skill) negosiasi kepada konsumen yang kurang dilihat dari tingkat closing para sales kepada konsumen yang sangat minim. Sales marketing adalah ujung tombak perusahaan, karena perusahaan ini bergerak di bidang penjualan mobil. Akibat kurang cepatnya training yang diberikan oleh manajemen, banyak sales-sales baru yang kurang menguasai tata cara bekerja dan tidak menguasai spesifikasi produk-produk mobil honda.

Permasalahan ini sangat banyak dikeluhkan oleh para karyawan yang lama maupun yang baru. Karena mereka merasa kurang puas terhadap sistem manajemen yang berlaku. Banyak masukan-masukan yang telah disampaikan pada atasan mereka sebagai bahan evaluasi perusahaan, mengingat ada beberapa target yang belum terpenuhi di perusahaan ini. pengembangan karyawan juga menjadi salah satu permasalahan serius yang harus diteliti di perusahaan ini salah satu minimnya

Berdasarkan latar belakang di atas dan melihat pentingnya komitmen organisasi dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul penelitian yang diajukan adalah “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Honda Union Motors Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini:

1. Adakah pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Honda Union Motors Palembang?
2. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Honda Union Motors Palembang ?
3. Adakah pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Honda Union Motors Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Honda Union Motor Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Honda Union Motors Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Honda Union Motors Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya terkhususnya terhadap pengaruh komitmen perusahaan dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi terhadap permasalahan di CV.Honda Union Motors terkhusus masalah komitmen organisasi dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja.

3. Bagi Almamater

Menjadi salah satu referensi bagi penelitian lebih lanjut yang akan melakukan penelitian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Chindy Krismawati Simajuntak (2016), *komitmen organisasi dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Haliburton.*
- Edi Sutrisno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Kencana.
- Fitriani (2015), *Pengaruh Pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perawat.*
- Iqbal Hasan (2012), *Pokok-Pokok Materi Statistik 2* Jakarta ,PT.Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan (2013), *Pokok-Pokok Materi Statistik 2* Jakarta ,PT.Bumi Aksara.
- Junni Yenni Marbun (2017), *Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V.*
- Kadarisman (2017), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta.
- Sedarmayanti.(2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung:CV. Mandar Maju.
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.* Bandung :Alfabeta.
- Usmara, (2002).*Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Amara Books.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.