

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi ataupun kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Simamura, 2004 : 4). Sumber daya manusia di negara Indonesia sangatlah besar, jika dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi dapat mengelola secara efektif dan efisien maka sumber daya manusia tersebut selain akan bermanfaat bagi perusahaan juga dapat bermanfaat untuk pertumbuhan pembangunan nasional, sehingga pembangunan nasional dapat tercapai dan berkelanjutan. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan tentunya lapangan pekerjaan yang memadai.

Kinerja karyawan merupakan salah satu bagian sangat penting didalam suatu perusahaan. Perusahaan yang siap untuk berkompetisi haruslah memiliki manajemen SDM (sumber daya manusia) yang efektif dan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Selain peran perusahaan yang maksimal, dalam hal ini juga diperlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Pembinaan karyawan secara baik

termasuk salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan karena karyawan merupakan salah satu aset utama dalam sebuah perusahaan yang bisa mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.

Demikian halnya dengan dealer-dealer mobil di kota Madiun yang selalu ingin meningkatkan kinerja tenaga penjualan sehingga dapat bekerja dengan efisien, efektif, dan produktif, serta mampu bersaing di era globalisasi. Maka dari itu perusahaan/dealer-dealer mobil di kota Madiun sangat perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia (dalam hal ini tenaga-tenaga *freelance* dibagian pemasaran). Menurut Waldman dalam Koesmono (2005) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah kepuasan kerja seorang karyawan itu sendiri terhadap perusahaan tersebut, karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan

yang didapat. Merujuk pada pendapat Parwanto dan Wahyuddin (2006) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya yang pertama faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; kedua faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya; ketiga faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya; keempat faktor keuangan, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Dari uraian tersebut, maka kepuasan kerja seorang karyawan dapat diketahui setelah karyawan tersebut melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja karyawan merupakan evaluasi kerja atau hasil evaluasi setelah membandingkan apa yang dicapai dalam pekerjaan dengan harapannya. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah hasil (*outcome*) yang

dirasakan atas hasil pekerjaannya, sama atau melebihi harapan yang diinginkan.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, mereka dengan bekerja mengharap mendapat suatu balas jasa/imbalan yang setimpal sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Dalam penelitian ini peneliti memilih dealer-dealer mobil yang berada di kota Madiun, dealer-dealer tersebut adalah : PT Auto 2000, PT Jolo Sejahtera Motor, PT Prabasonta Berlian Motor, dan PT UMC Suzuki. Selain menggunakan tenaga-tenaga yang berstatus *freelance* dibidang pemasarannya, dealer-dealer mobil di kota Madiun sangatlah ketat dalam berkompetisi dibidang pemasaran dan penjualan mobil di area kota Madiun dan sekitarnya. Itulah yang menyebabkan para pimpinan dealer-dealer mobil di kota Madiun meningkatkan perhatian pada tenaga-tenaga *freelance* yang mampu memenuhi tuntutan target kerja dalam bidang pemasaran dan penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan alasan agar tenaga-tenaga tersebut memiliki motivasi tinggi untuk meningkatkan kehidupan perusahaan.

Masalah-masalah yang sering dihadapi oleh suatu dealer-dealer mobil ini adalah bagaimana cara untuk dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, dan bagaimana menciptakan kepuasan kerja tenaga-tenaga *freelance*. Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1989:256) motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan

kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan Luthans (2006:243) mengartikan kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga penjualan *freelance* para pimpinan dealer di kota Madiun harus bisa menciptakan kepuasan kerja dan memberi motivasi kerja yang baik terhadap tenaga penjualan *freelance* dalam setiap apa yang telah mereka kerjakan untuk perusahaan, maupun untuk karyawan itu sendiri, dalam hal ini tenaga-tenaga *freelance* dibagian pemasaran. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka perusahaan, dalam hal ini perusahaan dealer-dealer mobil di kota Madiun hendaknya harus selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan seseorang sangatlah berbeda-beda dengan memperhatikan masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada tenaga penjualan *freelance* dengan alasan ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja tenaga penjualan *freelance* terhadap kinerja mereka pada perusahaan. Dari uraian tersebut, maka judul penelitian yang diambil peneliti adalah PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENJUALAN *FREELANCE* DEALER MOBIL DI KOTA MADIUN.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjualan *freelance* dealer-dealer mobil di kota Madiun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjualan *freelance* dealer-dealer mobil di kota Madiun?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga penjualan *freelance* dealer-dealer mobil di kota Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga penjualan *freelance* dealer-dealer mobil di kota Madiun.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga penjualan *freelance* dealer-dealer mobil di kota Madiun.
3. Untuk menguji kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga penjualan *freelance* dealer-dealer mobil di kota Madiun.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan peneliti adalah, sebagai berikut:

1. Bagi PT Auto 2000 Madiun, PT Jolo Sejahtera Motor Madiun, PT Prabasonta Berlian Motor Madiun, dan PT UMC Suzuki Madiun.

Intansi yang terkait dapat mengetahui pentingnya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Katolik Widya Mandala Madiun

Sebagai bahan pembelajaran yang berharga bagi mahasiswa ataupun bahan pengembangan teori bagi peneli-peneliti lain.

3. Bagi peneliti

Bagi peneliti kinerja tenaga penjualan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan informasi mengenai hasil penelitian yang menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja tenaga penjualan *freelance*.

E. Sistematika Pelaporan Skripsi

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian; rumusan masalah; tujuan penelitian; dan manfaat penelitian; serta sistematika penulisan laporan skripsi.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian, hipotesis dan kerangka pemikiran dari penelitian.

3. METODA PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain atau ruang lingkup penelitian dan jenis penelitian yang dilakukan; populasi; sampel dan teknik pengambilan sampel; variabel penelitian dan definisi operasional variabel; lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data; serta teknik analisis data.

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang data penelitian, hasil penelitian dan pembahasannya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan dan saran dari hasil penelitian terhadap pengembangan teori maupun dalam praktik.