

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A.Latar Belakang Masalah**

Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan jasa merupakan suatu sistem yang terbuka, artinya perusahaan tidak lepas dari lingkungannya, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Manusia sebagai salah satu aspek utama yang ada didalamnya tentu saja dituntut untuk berkembang dan berubah. Agar dapat mengikuti perubahan dan perkembangan tersebut manusia diharuskan meningkatkan kualitas dan kemampuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa perubahan dan perkembangan dewasa ini menuntut sumber daya organisasi atau perusahaan yang berkualitas dari hari ke hari. Karena hanya dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan yang memadai, perusahaan atau organisasi dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang sedang terjadi. Karena eksistensi organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam sebuah perusahaan tersebut, oleh sebab itu kinerja sumber daya manusia yang dimiliki harus diperhatikan, karena hal ini dapat menjadi sarana perusahaan dalam mencapai suatu peningkatan atau kemajuan perusahaan.

Menurut Rini (2010) dalam Adiwinata dan Sutanto (2014) dalam suatu perusahaan atau organisasi baik penghasil barang maupun jasa harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang maupun jasanya agar bisa

bersaing dalam persaingan yang begitu ketat seperti saat ini. Keunggulan produk perusahaan ditentukan oleh keunggulan-keunggulan SDM yang dimiliki perusahaan, sehingga keunggulan-keunggulan yang dimiliki SDM yang ada dalam suatu perusahaan harus diperhatikan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, sedangkan kelemahan yang dimiliki harus diperbaiki ataupun dihilangkan. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yang dimilikinya, maka sudah selayaknya pengelolaan SDM mendapatkan perhatian lebih dari pihak manajemen agar karyawan semakin konsisten, melalui berbagai pendekatan dan kebijaksanaan, baik dalam pemeliharaan kepuasan kerja maupun motivasi kerja agar dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Menurut hasil penelitian Wahab (2012) dalam Sanuddin dan Widjojo (2013:217) kepuasan kerja pegawai tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. Suwardi dan Utomo (2011) menemukan pengaruh positif signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2015:46) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki

perasaan negatif. Dalam hal ini kepuasan kerja seorang karyawan dapat terlihat disaat karyawan senang dan nyaman dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat juga dilihat dari cara kerja seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Jika apa yang diinginkan karyawan terpenuhi seperti gaji, atau kebutuhan lain, maka karyawan merasakan kepuasan dalam kerja, dan hal ini dapat secara langsung mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam banyak kajian penelitian, ditemukan bahwa kinerja karyawan yang menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi kerja yang rendah dan juga ketidakpuasan dalam kerja. Dari penelitian Belo dkk (2014); Juniantara dan Riana (2015); Rosita dan Tri Yuniati (2016); Suwardi dan Joko Utomo (2011) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja menurut Kadarisman (2012:278) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menjaga motivasi karyawan agar tetap tinggi sangat penting karena motivasi merupakan motor penggerak bagi setiap individu untuk melaksanakan dan melakukan tugas yang telah diberikan, tujuannya agar seseorang karyawan dapat memiliki ide inovatif sehingga dapat membantu manajemen dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Menurut Manullang (2011:194) motivasi didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh manajer untuk memberikan inspirasi,

semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan, untuk mengambil tindakan-tindakan. Faktor motivasi merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, karena motivasi adalah pendorong dan pemicu semangat bekerja seorang karyawan untuk meningkatkan pekerjaannya agar mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian Belo dkk (2014); Suwardi dan Joko Utomo (2011) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persaingan yang ketat di bisnis penjualan sepeda motor di kota Madiun khususnya, memacu perusahaan-perusahaan distributor sepeda motor untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawannya, agar karyawan semakin lebih produktif, bersaing dengan sesama distributor yang ada di wilayah Madiun seperti: Mitra Pinasthika Mulia Motor, Marco Motor Honda, Harapan Motor, Maju Jaya Motor. Mitra Pinasthika Mulia (MPM) adalah salah satu distributor honda yang menyediakan pelayanan penjualan dan suku cadang sepeda motor HONDA, untuk wilayah Jawa Timur dan Nusa Tenggara Timur. Hingga sekarang MPM motor telah didukung oleh 272 *showroom* penjualan 602 bengkel AHASS atau *Astra Honda Authorized Service Station* dan 932 gerai penjualan suku cadang yang siap melayani pelanggan dan pengguna motor Honda di wilayah Jawa Timur dan NTT. MPM Motor senantiasa melaju dalam memberikan kontribusi pada perkembangan industri otomotif roda dua. MPM motor terus berbenah untuk menyempurnakan diri, dan salah

satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, khususnya pelanggan produk Honda di Jawa Timur dan NTT. PT Mitra Pinasthika Mulia (MPM), semester II/2015 dapat meningkatkan volume penjualan *spare part* atau suku cadang honda, sedangkan penjualan sepeda motor honda pada tahun tersebut mengalami penurunan hingga 13 % untuk wilayah Jawa Timur. Berdasarkan uraian sebelumnya, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di MPM Madiun, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris hal tersebut pada karyawan PT mitra pinasthika mulia madiun dengan judul: pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT mitra pinasthika mulia madiun.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mulia Madiun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mulia Madiun?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mulia Madiun?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mulia Madiun.
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mulia Madiun.
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh positif secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Pinasthika Mulia Madiun.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: diharapkan dapat menjadi masukan untuk pihak manajemen dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia khususnya dalam upaya meningkatkan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya: untuk tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk tema serupa.

### **E. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

## BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## BAB II TELAAH DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

## BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, populasi dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

## BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran-saran yang dapat digunakan dan diperhatikan untuk perbaikan-perbaikan yang ditujukan kepada perusahaan maupun pada penelitian selanjutnya.