

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk dapat mengolah dan melaksanakan manajemen perusahaan menjadi lebih profesional, baik pesaing yang berorientasi lokal maupun Internasional. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, maka perusahaan diharuskan untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia.

Mengelola sumber daya manusia yang ada di sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus mampu mengelola tenaga kerja/karyawan yang dimilikinya sedemikian rupa sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya saat ini.

Kinerja Karyawan berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan” (Wibowo, 2007: 4). Dharma (2003: 355) mengatakan, “Hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut”: Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan

pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko,2000). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat.

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. (Maznah dan Idris,2012). Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana dkk, 2013 dalam I Made dan I Gede,2017). Rahmatullah, BW (2012) menyatakan bahwa menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Dealer Indoperkasa Jombang adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi motor merk Yamaha. Perusahaan ini melayani cash atau kredit

kendaraan bermotor. Dealer Indoperkasa Jombang beralamatkan di Jl. KH. Hasyim Ashari No. 38 Jombang, Jawa Timur, 61451. Dari pantuan awal peneliti, ditemukan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini tampak dari wawancara awal dengan beberapa karyawan Dealer Indoperkasa Jombang yang menyatakan bahwa jumlah penjualan mengalami penurunan dibanding tahun yang lalu. Hal ini diduga berangkat dari motivasi yang dimiliki karyawan yang kurang tinggi, yang diakibatkan dari kepuasan kerja yang rendah, sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berangkat dari fenomena yang telah disampaikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dealer Indoperkasa Jombang".

Table 1.1

Data Penjualan dan Target Penjualan Oktober – Desember 2019

Dealer Indoperkasa Jombang

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Prosentase
Oktober	80 unit	60 unit	75%
November	80 unit	65 unit	81%
Desember	80 unit	62 unit	77%

Table 1.2

Data Penjualan dan Target Penjualan Januari – Maret 2020

Dealer Indoperkasa Jombang

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Prosentase
Januari	80 unit	58 unit	72%
Februari	80 unit	55 unit	68%
Maret	80 unit	53 unit	66%

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Indoperkasa Jombang?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Indoperkasa Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dari rumusan masalah yang telah ada, maka tujuan penelitian dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di Dealer Indoperkasa Jombang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh tingkat Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di Dealer Indoperkasa Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

1. Bagi akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi pengembangan ilmu manajemen dalam bidang sumber daya manusia khususnya pembahasan tentang kinerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan maupun referensi.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Dealer Indoperkasa Jombang, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan guna perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan.