

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perusahaan merupakan salah satu bagian dalam mata rantai bisnis yang Penting. Perusahaan tidak lagi bersaing secara nasional tetapi sudah harus mampu bersaing secara internasional sesuai dengan tuntutan global saat ini. Untuk dapat memenangkan persaingan semakin ketat perusahaan harus dapat mengembangkan dan memperkuat strategi perusahaannya dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Salah satu strategi perusahaan yang mempunyai andil dalam memenangkan persaingan yaitu mengembangkan dan meningkatkan potensi sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor peranan penting dalam setiap perusahaan, baik perusahaan kecil atau perusahaan besar. Dalam melakukan kegiatannya seluruh bagian yang dimiliki perusahaan memerlukan tenaga kerja, dalam jumlah yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Dengan demikian tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan disuatu perusahaan yang telah ditetapkan. karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya dan berhasil.

Karyawan merupakan bagian dari keseluruhan proses pelayanan dan memiliki peranan yang besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini dapat dilihat pada setiap kegiatan pengelolaan sumber daya manusia pada setiap perusahaan yang ada. Dapat dikatakan

bahwa pengelolah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang efektifitas setiap gerak operasional perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seseorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi menurunnya produktivitas karyawan dikarenakan adanya ketidakpuasan bekerja misalnya karyawan di bagian mekanik karyawan yang berlatar pendidikan teknik di letakkan pada bagian pembukuan dan karyawan merasa tidakpuas dengan hasil kerjanya. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur namun gaji yang di dapatkan tidak seimbang dengan hasil kerjanya.

Imbalan dibagi mejadi dua kelompok yaitu imbalan intrinsik (Imbalan Tidak Langsung) adalah imbalan yang bersumber dari diri para pegawai sendiri seperti penyelesaian tugas, prestasi otonomi, perkembangan pribadi. Sedangkan imbalan ekstrinsik (Imbalan Langsung) adalah imbalan yang berasal dari luar pegawai seperti gaji dan tunjangan, interpersonal (status dan pengakuan).

Penghargaan dan imbalan jasa merupakan salah satu motivator yang menjadi penggerak kerja karyawan. Yang dimaksud penghargaan disini adalah penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Seseorang akan memberikan kepuasan batin dalam bentuk materi, uang bonus maupun yang berbentuk barang. Sedangkan imbalan jasa atau upah yang dapat menjamin pemenuhan kebutuhan fisik minimum merupakan salah satu syarat mutlak untuk mengharapkan adanya produktivitas tenaga kerja. Bagi perusahaan sedapat mungkin memberikan upah diatas kebutuhan fisik minimum karyawan. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya produktivitas yang rendah.

PT. Mitra Pinasthika Mustika adalah distributor utama dan terpercaya penyedia pelayanan purna jual dan suku cadang sepeda motor honda, dan untuk wilayah jawa timur dan nusa tenggara timur yang berkantor pusat di Surabaya. Saat ini MPM motor telah didukung oleh 288 showroom penjualan (H1), 630 bengkel AHASS atau Astra honda Authorized service station (H2) dan 990 gerai penjualan suku cadang (H3) yang siap melayani pelanggan dan pengguna sepeda motor honda di wilayah jawa timur. Dealer honda sepeda motor yang handal dengan menyediakan kemudahan penjualan dan layanan purna jual serta memberikan nilai tambah dan kepastian harga yang fokus pada konsumen muda dan komunitas.

Karyawan yang bekerja di PT Mitra Pinasthika Mustika harus mempunyai keahlian, ketrampilan, pengalaman, kreatif, kerjasama, dan tanggung jawab dalam bekerja. Imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya yang telah melaksanakan tugasnya. Dengan imbalan yang tinggi, dapat menarik tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai dilihat dari yang pertama kehadiran misalnya karyawan datang tidak tepat waktu. Yang kedua senang atau tidak senang dalam bekerja misalnya karyawan mengerjakan tugasnya dengan semangat, berarti karyawan tersebut senang dengan pekerjaannya. Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan misalnya Karyawan akan membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain. Faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan dalam bekerja adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Disamping sistem imbalan faktor yang berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja adalah sistem karir yang tidak jelas juga merupakan

sumber ketidakpuasan pekerjaan. Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja serta tidak memberikan harapan yang lebih baik dimasa depan oleh karena itu ketidakpuasan kerja ditimbulkan dari pekerjaan itu sendiri.

Permasalahan yang ada pada PT. Mitra Pinasthika Mustika sidoarjo yang pertama adalah imbalan langsung. Biasanya karyawan bagian marketing sudah menjual produk sesuai dengan terget namun tidak mendapatkan bonus sehingga karyawan belum puas dengan imbalan yang telah diberikan. Contoh imbalan tidak langsung seperti seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik namun belum mendapat promosi untuk naik pangkat.

Permasalahan yang kedua mengenai prestasi kerja. Pada PT Mitra Pinasthika Mustika terdapat beberapa karyawan yang diberikan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan misalnya, karyawan berlatar belakang pendidikan mekanik diberi tanggung jawab pekerjaan bagian pembukuan maupun sebaliknya. Sehingga karyawan merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka.

Pada PT Mitra Pinasthika Mustika karyawan tentu memiliki imbalan yang berbeda, prestasi kerja yang berbeda dan kepuasan kerja yang berbeda antara satu dengan yang lainnya Oleh karena itu imbalan dan prestasi kerja sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul “pengaruh Imbalan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra pinasthika mustika.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut yang telah dijelaskan diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh secara simultan antara imbalan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dealer Honda pada PT. Mitra pinasthika mustika di sidoarjo?
2. Di antara variabel di atas, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan dealer Honda pada PT. Mitra pinasthika mustika di sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan imbalan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dealer Honda pada PT. Mitra pinasthika mustika
2. Untuk mengetahui pengaruh imbalan dan prestasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan dealer Honda pada PT. Mitra Pinasthika mustika

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
 - a. Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan

- b. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis untuk berpikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

- a. Hasil ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi fakultas untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memenuhi tuntutan perkembangan dunia perekonomian dan persaingan global pada saat ini.
- b. Hasil ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk perkembangan selanjutnya

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang akurat bagi perusahaan yang berhubungan dengan imbalan dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.