

BAB 1

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang bertujuan untuk mencapai keuntungan harus melakukan kegiatan operasional yang menyangkut sumber daya manusia, keuangan dan pemasaran. Kegiatan tersebut akan berjalan dengan lancar apabila dilaksanakan dengan fungsi-fungsi dasar manajemen, yaitu: perencanaan, penyusunan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Salah satu kegiatan perusahaan yang perlu dilaksanakan dengan baik yaitu masalah sumber daya manusia yang menyangkut kegiatan yang paling sulit dilakukan karena menyangkut faktor kemanusiaan. Masalah sumber daya manusia antara lain berkaitan dengan masalah penarikan tenaga kerja, kesejahteraan karyawan dan lainnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu proses dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang diarahkan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya bertujuan untuk produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Menurut pemikiran Frank Gilberth s(1868-1924) dalam Wahyudin (2005), yang mengetengahkan konsep manajemen bahwa sistem yang menitikberatkan pada kepribadian dan kompensasi sebagai faktor penentu produktivitas seseorang. Elton Mayo (1880-1949) dalam Wahyudin (2005) melalui hasil penelitiannya yang terkenal dengan nama *Hawthorns Experiment* menyimpulkan bahwa orang dapat mencapai produktivitas tinggi bila menyadari bahwa dirinya memperoleh pengakuan, penghargaan dan para karyawan akan mengembangkan norma-norma resmi. Hasil penelitian ini mendapatkan dukungan dari Mary Parker Follet (1868-1933) dalam Wahyudin (2005) yang meyakini bahwa segala masalah manajemen pada hakekatnya merupakan masalah hubungan antar manusia, sedangkan manusia itu sendiri memiliki sifat konstruktif dan kooperatif.

Manajemen dituntut mengembangkan cara-cara baru untuk dapat mempertahankan prestasi kerja karyawan pada produktivitas yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi yang maksimal pada organisasi. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan profesional sehingga dalam

melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, *et al.*, 2003: 40).

Pengertian di atas menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang MSDM selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, kesadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan kepuasan karyawan dapat menjadi kenyataan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi, titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142). Kepuasan kerja merupakan perasaan gembira atau positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang diterima ataupun perasaan yang berhubungan dengan dirinya. Karena itu maka kepuasan kerja menyangkut perasaan yang bukan berarti tidak perlu diperhatikan sebab kepuasan kerja akan tercermin pada hasil pekerjaan. Oleh karena itu, pimpinan sebagai karyawan dituntut lebih profesional agar mampu menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, ataupun mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan akan merasa tidak puas jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong (Mangkunegara, 2001:117).

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gilmer (1976) dalam Wahyudin (2005) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kompensasi, pengembangan karir, disiplin kerja, motivasi dan pekerjaan, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Sementara itu, Heidjrachman dan Husnan (2002:194) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, motivasi, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Perusahaan perlu memperhatikan perencanaan dan pengembangan karir karyawan karena dengan karir maka karyawan akan merasa dihargai dan dihormati jika diperlakukan layaknya manusia. Perusahaan yang mempunyai perencanaan dan pengembangan karier karyawan dengan jelas menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan baik dengan pengharapan kariernya akan berkembang di masa depan dengan baik pula seperti digariskan oleh peraturan perusahaan. Lain halnya jika jenjang karier tidak jelas dan tidak ada penghargaan secara manusiawi, serta masa depan yang suram, maka seorang karyawan ogah-ogahan dalam melaksanakan pekerjaan. Perencanaan dan pengembangan karir berhubungan dengan kepuasan kerja. Apabila karyawan mempunyai perencanaan dan pengembangan karir yang bagus maka karyawan akan merasa puas terhadap hasil kerjanya. Dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, karyawan dapat merasakan kepuasan kerja karena adanya penghargaan dari perusahaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi. Salah satu kebijakan yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:155). Jadi, kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Masalah kompensasi begitu penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan dan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Dengan demikian setiap organisasi harus memiliki strategi kompensasi yang tepat dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mowen (2000:189), kompensasi oleh perusahaan dikelompokkan menjadi 2, yaitu:(1) kompensasi kas (*financial*) dan (2) kompensasi non kas (*non-financial*). Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang bersangkutan. Wujudnya dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial langsung yang berupa uang diterima secara langsung seperti gaji/ upah, bonus, komisi dan tunjangan ekonomi dan kompensasi finansial tak langsung yang merupakan semua penghargaan yang tidak termasuk kompensasi finansial tak langsung. Wujudnya berupa asuransi tenaga kerja, tunjangan kesehatan dan cuti.

Kompensasi finansial adalah faktor utama seorang karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.sebab besarnya kompensasi finansial yang akan didapat dipengaruhi seberapa baik kepuasan kerja karyawan tersebut. Sehingga perusahaan harus jeli dalam menentukan besarnya kompensasi finansial yang akan diberikan kepada karyawan. Namun pemberian imbalan finansial tidak selalu efektif dalam pengelolaan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil survey oleh Lee Hecht Harrison dalam program penempatan karyawan dan pengelolaan karir pada perusahaan di New York, menunjukkan bahwa peningkatan upah dan pembayaran insentif (*financial reward*) tidak membantu menurunkan angka karyawan keluar dari pekerjaan. Tingginya angka karyawan yang keluar dapat diatasi jika para pemimpin perusahaan menggabungkan cara-cara peningkatan kegiatan pengembangan karir dengan komunikasi yang bersahabat dan fleksibilitas hubungan staff (*non-financial rewards*).

Evi (2008) dalam Dion (2009:15) memberikan kesimpulan bahwa kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal itu dikarenakan dalam penelitian Evi (2008) sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang terdiri dari karyawantetap dan karyawan tidak tetap sehingga penilaian terhadap kompensasi berbeda. Namun Dion (2009:38) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Pelaksanaan MSDM yang baik, diyakini dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta memberi keuntungan walaupun dalam suasana penuh persaingan (Benardin and Russel, 1993:40). Salah satu bentuk pelaksanaan MSDM yang baik dimana perusahaan harus mampu menciptakan suasana kerja yang akan menimbulkan kepuasan kerja sehingga nantinya akan

mendapatkan hasil yang lebih optimal. Adanya hasil yang optimal pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu, PT. Roda Surya Megah Motor Jember dengan berbagai karakter dan kondisi karyawan, untuk menyatukan visi, misi dan tujuan institusi harus mampu memahami karakter Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor SDM yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan dapat diwujudkan maka hal tersebut akan membantu institusi lebih mengenal struktur dan pengelolaan MSDM. Dengan pengelolaan MSDM yang baik dapat menjadi penentu strategi institusi dalam menghadapi persaingan bisnisnya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Roda Surya Megah Motor Jember. Hal itu dikarenakan PT. Roda Surya Megah Motor Jember merupakan salah satu dealer sepeda motor di Kabupaten Jember dengan penjualan sepeda motor yang fluktuatif selama tahun 2016 seperti Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Penjualan Dealer Yamaha Jember Tahun 2016

Type	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG
JUPITER - Z NEW	3.656	2.057	3.263	3.227	3.392	4.216	4.151	4.330
JUPITER - Z CW NEW	22.273	29.538	34.965	29.221	34.792	16.307	39.307	32.444
MIO	12.445	5.482	14.510	10.036	4.860	9.702	12.880	13.585
MIO CW	95.621	77.426	104.779	98.801	94.699	74.595	91.696	82.309
MIO SOUL	32.463	30.124	32.403	31.363	29.016	29.659	22.194	16.958
VEGA Z R NEW	1.020	991	1.212	902	1.183	1.165	1.443	1.310
VEGA Z R DB NEW	48.667	42.174	53.901	42.050	31.916	35.871	55.515	49.117
LEXAM	1.575	1.235	1.661	442	633	152	60	995
XEON	14.737	10.866	13.316	15.548	10.422	17.764	18.849	20.663
JUPITER MX CW NEW	16.372	14.352	20.956	24.546	25.738	25.145	25.636	27.391
JUPITER MX ATCW NEW	4.054	6.304	7.112	5.056	6.616	4.224	9.476	7.380
V-DION	19.006	17.306	24.370	18.903	23.061	18.314	22.393	21.668
BYSON	3.855	3.957	4.847	4.694	4.128	4.019	4.490	4.318
SCORPIO Z CW	1.902	1.997	2.391	1.990	1.996	2.436	3.816	1.850
TOTAL	277.686	243.810	319.686	288.779	281.952	243.771	312.906	285.319

Sumber: Data Penjualan Dealer Yamaha Jember

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya penurunan produktivitas dengan perbandingan jumlah karyawan pemasaran yang ada pada PT. Roda Surya Megah Motor Jember Tahun 2015. Hal itu dikarenakan kondisi karyawan dengan jumlah *sales force* PT. Roda Surya Megah Motor Jember ditahun 2015, terdapat 37 orang *marketing* dengan target per bulan berdasarkan ketegori di masing masing jabatan seperti Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Target penjualan Sales PT. Roda Surya Megah Motor Jember Tahun 2016

No	Nama Sales	Target Penjualan	Realisasi
1	<i>Counter Junior</i>	20 unit	18 unit
2	<i>Counter Excutive</i>	40 unit	38 unit
3	<i>Sales Junior</i>	60 unit	58 unit
4	<i>Senior Sales</i>	70 unit	60 unit
Total penjualan		300. unit	174 unit

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa target penjualan selama tahun 2016 masih belum tercapai. Adanya penurunan target yang dicapai karyawan pemasaran PT. Roda Surya Megah Motor Jember terjadi disebabkan oleh berbagai hal yaitu:

- a. Kurangnya motivasi dari karyawan untuk melakukan yang terbaik dalam proses kerjanya, hal ini dapat dilihat dari banyaknya proses outstanding pemesanan yang masih belum bisa dibuka Faktur Jual.
- b. Karyawan sering menunda pekerjaan serta tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu sesuai dengan *Standar Operasional Prosedur (SOP)* , yaitu pelunasan untuk pelanggan maksimal 14 hari kerja.
- c. Karyawan tidak memanfaatkan waktu yang ada secara baik serta lebih sering mengutamakan hal hal yang bersifat kontra produktif, seperti acara makan bersama diluar kantor.
- d. Adanya kecurigaan dan saling tidak percaya antara *salesman* terhadap rekan kerjanya, terkait dengan pemberian diskon yang tidak sesuai ketentuan perusahaan.
- e. Karyawan kurang kepuasan kerja dirasakan karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember baik dalam pekerjaan.

Adanya ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai “memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang”. Adanya kurang ketidaktercapaian kepuasan kerja disebabkan oleh berbagai faktor yang terjadi PT. Roda Surya Megah Motor Jember sehingga menyebabkan *turn over* karyawan. Adanya *turn over* terjadi karena ketidakseimbangan pegawai, timbulnya rasa bosan di suatu

tempat sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. *Turn over* karyawan dijelaskan Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2. *Turn Over* Karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember

No	Periode	Tetap	Tidak Tetap	Masuk	Keluar	Total
1	Tahun 2013	20	8	10	8	30
2	Tahun 2014	25	5	11	9	33
3	Tahun 2015	21	4	15	10	40

Sumber: . Roda Surya Megah Motor Jember, Tahun 2015

Tabel 1.2 menjelaskan *Turn Over* karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember. Data tersebut menunjukkan *Turn Over* meningkat. Selain karena hal yang dijelaskan tersebut, produktivitas menurun bisa disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang tidak tercapai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi, titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142). Kepuasan kerja merupakan perasaan gembira atau positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang diterima ataupun perasaan yang berhubungan dengan dirinya. Karena itu maka kepuasan kerja menyangkut perasaan yang bukan berarti tidak perlu diperhatikan sebab kepuasan kerja akan tercermin pada hasil pekerjaan.

Adanya ketidakpuasan yang terjadi pada PT. Roda Surya Megah Motor Jember dikarenakan adanya kurang motivasi dan kompensasi yang sering terjadi permasalahan dalam pemberiannya terhadap karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh *dealer* masih dirasakan kurang memenuhi kebutuhan karyawan dan sering kali adanya keterlambatan. Selain itu, karir yang diberikan juga sangat lambat dan kurang mendapat perhatian dari PT. Roda Surya Megah Motor Jember.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan. Dalam mengatasi hambatan akan kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan bisa

menggunakan berbagai macam cara, salah satunya adalah perusahaan diharapkan dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya. Ada beberapa penelitian tentang kepuasan kerja yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian Pebriyanti dan Muflih (2015) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rohmat (2015) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian bengkel Dealer Yamaha Graha Motor Ambulu Jember tahun 2013. Hasil penelitian menemukan kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kenny (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Brahmasari dan Suprayetno (2009), dan Putri (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerjanya maksimal, namun pada kenyataannya kepuasan kerja tersebut masih belum dirasakan oleh semua karyawan. Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab ketidakpuasan seorang karyawan dari suatu pekerjaan. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat karyawannya kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan.

Hal yang terpenting berhubungan dengan kepuasan mengenai kompensasi saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jembe apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing karyawan. Semakin besar kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka pencapaian tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Untuk itu perusahaan senantiasa berupaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan, karena bila kepuasan kerja karyawan tercapai, prestasi kerjanya akan meningkat, keluhan di tempat kerja akan berkurang, perpindahan karyawan akan berkurang dan tingkat kemangkiran di tempat kerja juga akan turun, yang kesemuanya pada akhirnya akan

meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas perusahaan.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja, karena seseorang akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung.

Persepsi setiap karyawan terhadap pengembangan karir bisa berbeda-beda tergantung pada cara pandang karyawan terhadap faktor pengembangan karir. Menurut Siagian, semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik. Karyawan akan mampu dan mau bekerja dengan baik serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi apabila karyawan tersebut ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Berdasarkan uraian sebelumnya dapat dijelaskan pentingnya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya informasi mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam institusi akan memberikan dasar pertimbangan institusi dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut sehingga produktivitas kerja institusi nantinya akan tercapai.

1. 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember?
- b. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember?
- c. Apakah kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember ?

1. 3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi perusahaan
Sebagai bahan informasi dan masukan positif serta konstruktif bagi karyawan PT. Roda Surya Megah Motor Jember mengenai faktor-faktor pembekalan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan institusi dalam upaya meningkatkan pelaksanaan MSDM.
- b. Bagi peneliti/akademisi
Sebagai masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang MSDM dan sebagai dasar pertimbangan serta referensi bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian lanjutan dalam bidang MSDM sehingga diharapkan dapat menyumbangkan model-model penelitian yang lebih sempurna dengan topik-topik yang sama.