

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Bima Multi Finance Cabang bekasi adalah salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan dengan agunan berupa Bukti Pemilikan Kendaraan Bermotor (BPKB) dengan kriteria calon nasabah yang akan di berikan pembiayaan adalah seseorang yang memiliki usaha atau penghasilan dengan jangka waktu yang akan di tentukan. sebagai lembaga jasa keuangan mempunyai fungsi sebagai perantara keuangan yang memobilisasi dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat lain dalam bentuk kredit untuk membiayai usaha atau konsumtif. Untuk itu perusahaan ingin meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan dengan cara memberikan insentif atau bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena karyawan merupakan sumber daya manusia atau aset yang sangat penting bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Semodern apapun teknologi yang digunakan, seberapa siap finansial, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya menjadi tidak berarti. Karyawan sangat berharga bagi sebuah bisnis, terutama mereka yang membantu pencapaian tujuan organisasi.

Adanya ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia (karyawan) dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan (Patras et al., 2017)

Tahun	Jumlah karyawan	Karyawan keluar
2020	57	6
2021	70	8
2022	79	1

Tabel 1.1 Penurunan jumlah karyawan

Dari data tabel diatas diketahui bahwa adanya penurunan jumlah karyawan dari tahun 2021 ke 2022. Data tersebut menunjukkan bahwa adanya rasa ingin bertahan dari karyawan di PT Bima Multifinance, salah satu faktor yang mendasari adanya rasa ingin bertahan itu adalah kepuasan kerja.

Oleh karena itu sangat perlu adanya perhatian khusus dalam kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting pada masa sekarang ini, karena apabila kesejahteraan rendah akan muncul akibat-akibat seperti banyak demonstrasi dan aksi mogok kerja. Kesejahteraan ini mampu diatasi dengan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam

organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri. (Harahap & Khair, 2020) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting

untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut.

Pemberian insentif termasuk kedalam hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan adanya insentif karyawan merasa memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Pemberian insentif adalah unsur penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, insentif adalah salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kerja karyawan. (Saputri et al., 2021).

Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapaitujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. pemberian insentif kepada karyawan bertujuan untuk memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai prestasi kerja serta memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan dalam mencapai tujuannya (Saputri et al., 2021)

Pemberian insentif yang tepat juga merupakan salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (Sonia, n.d.) pada umumnya karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, insentif, dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam menggerakkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan menghadapi risiko pekerjaan. Apabila ganjaran yang diterima itu sepadan atau pantas maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi apabila ganjaran yang

diterima itu dirasa tidak sepadan atau pantas maka karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan. menurut (Akhmal et al., 2019) insentif adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sonia, n.d.) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan insentif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat pelaksanaan insentif, maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah melalui program pengembangan karier. menurut (Hasibuan, 2017), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sonia, n.d.) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki kontribusi atau pengaruh yang tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang terjadi dalam pengembangan karir adalah tidak adanya informasi tentang berbagai peluang promosi khusus kepada karyawan dalam memposisikan jabatan tertentu sehingga pada saat sudah mendapat jabatan

karyawan tersebut tidak memahami dengan fungsi, tugas dan pokoknya, menurut (Akhmal et al., 2019), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. fenomena yang sering terjadi juga kurang perhatiannya perusahaan kepada karyawan yang sudah lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan ke jabatan tertentu.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan multiguna diharuskan memiliki kinerja yang baik untuk menghasilkan pembiayaan yang baik untuk kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bima Multi Finance?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bima Multi Finance?
3. Apakah pemberian insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada Pt Bima Multi Finance?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bima Multi Finance?

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bima Multi Finance?
3. Untuk mengetahui pengaruh Pemberian insentif dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bima Multi Finance

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh pemberian insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Bima Multi Finance

2. Manfaat Praktis:

dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan di PT. Bima Multi Finance dalam rangka untuk pengaruh pemberian insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II menjelaskan literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan kerangka pemikiran penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III mencakup tentang desain penelitian, tahapan penelitian operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengambilan data, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV menganalisa profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, dan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab penutup berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

