

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi suatu perusahaan, sehingga perlu diperhatikan agar aset ini merasa nyaman bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan munculnya beberapa permasalahan nyata yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami penurunan kinerja. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Dengan demikian, keberhasilan organisasi atau suatu perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam menghadapi era globalisasi dan masyarakat saat ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut penting dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Mereka dapat menjadi perencana, pelaku dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan suatu organisasi atau perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap suatu pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil, sehingga dapat memberikan kepuasan.

Pada dasarnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di perusahaan. Kepuasan kerja tersebut dapat menjadi salah satu indikator keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan

jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut; (1) Pekerjaan yang secara mental menantang (*Mentally Challenging Work*). Karyawan cenderung menyenangi pekerjaan yang memeberikan suatu peluang sesuai dengan kondisi keterampilan dan kemmpuannya. Pekerja dengan tantangan kecil menimbulkan kebosanan; (2) Imbalan yang pantas (*Equitable Rewards*). Kepuasan kerja akan terwujud apabila penggajian dirasakan adil, sesuai kebutuhan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian umum; (3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung (*Supportive Woeking Condition*). Lingkungan kerja kryawan harus diperhatikan juga kenyamanannya seperti suhu udara dan penerangan yang baik, serta fasilitas kerja yang mendukung karyawannya; (4) Dukungan rekan kerja (*Suportive Colleagues*). Disamping memperoleh uang, prestasi dan materi, sebagian besar orang yang bekerja juga untuk kebutuhan interaksi sosial; (5) Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan (*The Personality-Job Fit*). Orang dengan karakter kepribadian yang sama dengan pekerjaan yang dipilihnya akan lebih menyukai karena menemukan talenta yang benar dan kemampuan yang maksimal, sehingga biasanya akan lebih sukses dengan pekerjaannya.

Setiap pekerjaan dalam suatu perusahaan sudah sewajarnya karyawan mengaharpkan untuk memperoleh segala sesuatu yang bermanfaat dan menguntungkan bagi dirinya. Pandangan pekerja dalam kondiri tersebut akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan adalah terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa insentif merupakan salah satu sumber terciptanya kepuasan kerja untuk karyawan.

Cara yang dapat ditempuh suatu perusahaan untuk menjaga sumber daya manusia agar betah bekerja di suatu perusahaan adalah dengan pemberian insentif yang dirasakan cukup oleh karyawannya, pengaruh insentif dan disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketiga variabel tersebut akan memberikan kepuasan bagi karyawannya, dengan kepuasan kerja yang tinggi produktivitas karyawan akan meningkat.

Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan maka perusahaan juga harus memberikan perhatian yang khusus pada karyawannya. Perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan ia bekerja. Bila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka mereka akan mendapatkan kepuasan yang akhirnya dapat mempengaruhi disiplin kerja dan kepuasan kerja. Karena itu sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengelola karyawan dengan baik melalui pemberian insentif untuk memotivasi karyawannya agar meningkatkan kedisiplinan kerjanya.

Langkah awal untuk mencapai prestasi yang diharapkan harus mulai dari disiplin. Seorang karyawan dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja karyawan yang baik tercermin, dari besarnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan karyawan yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan yang rendah.

Kenyataan yang dialami bahwa para karyawan di Deler Honda Mitra Jaya dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan perusahaan tersebut. Ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, pemberian insentif tidak merata dan juga tidak ada aturan yang jelas tentang pemberian dan jumlah nominal yang didapat saat lembur, sehingga para karyawan merasa bahwa insentif ini bukan sebagai dorongan dalam meningkatkan kinerja. Sehingga karyawan pun tidak merasa puas atas apa yang sudah mereka kerjakan. kelengkapan sarana pekerjaan. Kebutuhan tersebut merupakan sumber- sumber kepuasan kerja yang yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik. Selain itu penilaian prestasi karyawan di deler honda Mitra Jaya sudah berjalan dengan baik namun masih ada beberapa karyawan yang tidak mementingkan penilaian tersebut. Berhubung dengan adanya ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan yang disebabkan

insentif yang tidak merata dan tidak jelas tentu mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Karyawan menjadi malas, tingkat absensi yang tinggi, serta keterlambat kerja. Karena disiplin bukan hanya soal aturan dan sanksi tetapi kesejahteraan merupakan faktor kepuasan kerja karyawan untuk bersikap disiplin. Sebelumnya diadakan peraturan apabila karyawan terlambat dikenakan sanksi potongan namun hal tersebut juga tidak merubah kedisiplinan karyawan, sehingga sekarang diadakannya peraturan baru dengan tidak dikenakan potongan apabila terlambat masuk jam kerja, namun para karyawan apabila sudah terlambat lebih dari 4 kali dikenakan surat teguran lisan/ surat teguran/ SP 1, SP 2, SP 3 atau insentif dihanguskan. Berikut ini data absensi yang penulis dapat dari Dealer Honda Mitra Jaya Bekasi untuk memperkuat adanya suatu permasalahan kinerja, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Dealer Honda Mitra Jaya Bekasi

NO.	BULAN	JUMLAH ORANG (IZIN, SAKIT,CUTI,DINAS LUAR)		
		2016	2017	2018
1	Januari	30	32	20
2	Februari	30	35	57
3	Maret	51	57	88
4	April	45	50	101
5	Mei	100	45	35
6	Juni	45	58	67
7	Juli	10	35	55
8	Agustus	28	45	54
9	September	45	101	34
10	Oktober	14	20	57
11	Nopember	35	23	56
12	Desember	54	54	54
Jumlah		487	555	678

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis melakukan penulisan dengan judul **“Pengaruh Insentif dan Displin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Honda Mitra Jaya Bekasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Honda Mitra Jaya Bekasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Honda Mitra Jaya Bekasi?
3. Apakah insentif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Honda Mitra Jaya Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan karyawan dalam hal insentif karyawan dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

- 2) Bagi Penulis

Untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan insentif karyawan, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan.

- 3) Bagi Universitas

Untuk mendapatkan informasi dan wawasan dari lingkungan kampus atau luar kampus, baik informasi positif maupun negatif. Yang nantinya bisa memberikan sumbangan pemikiran guna menyelesaikan masalah yang diteliti.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada dan luasnya permasalahan mengenai kepuasan kerja maka penulis membatasi masalah mengenai insentif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan diuraikan secara sistematis dalam membaginya dalam 5 bab yang setiap babnya memiliki sub bab seperti berikut ini.

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan dan menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka akan dibahas mengenai pengertian dari insteif (x1), displin kerja (x2) , dan kepuasan kerja (y) menurut para ahli. Dalam bab ini dibahas mengenai tujuan, teori dari insentif, displin kerja dan tujuan dari kepuasan kerja. Terdapat pula penelitian terdahulu yang membahas mengenai penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang gambaran umum lokasi penelitian yang dilakukan, struktur organisasi perusahaan, tempat, waktu, jenis, sumber data, populasi dan sampel serta teknik pengumpulan data dan anlisis data yang digunakan. metodologi penelitian membahas gambaran perusahaan yang akan di teliti seperti struktur organisasi perusahaan dn company profil perusahaan.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang profil objek penelitian, pengujian, dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

BAB V : KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.

