

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam melakukan suatu kegiatan usaha, suatu perusahaan ataupun organisasi usaha sangat memerlukan adanya karyawan atau sumber daya insan untuk menjalankan segala fungsi dari perusahaan yang dimiliki, dan kemudian untuk memenuhi pencapaian berawal dari perusahaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, karyawan yang memenuhi kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan berarti mempunyai karakter yang baik, dan mempunyai kemampuan dalam segala bidang, mampu bekerjasama dengan orang lain, dan memiliki wawasan yang luas, maka karyawan tersebut telah dimiliki oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan unsur aktif terpenting di dalam perusahaan karena sumber daya manusia juga merupakan aset dalam mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk beradaptasi dan bertahan dalam waktu yang lama. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional, dan sumber daya yang baik menghasilkan kinerja yang baik, dan menghasilkan karyawan yang terampil dan berkualitas.

Dalam menjadi seorang karyawan dalam instansi perkantoran, adanya suatu anggapan ataupun kenyataan yang tidak dapat dipungkiri yaitu untuk memperoleh imbalan yang layak dan memuaskan berupa tunjangan, gaji, insentif, dan kompensasi finansial. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi kantor karena adanya keberagaman mulai dari bakat, energi, dan kreativitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan sebuah instansi perkantoran. Pencapaian tujuan suatu keberhasilan organisasi untuk mewujudkan visi dan misi sangat bergantung dengan sumber daya kualitas yang ada dalam organisasi.

Karyawan pasti merasa puas apabila hasil kinerja mereka dihargai. Dalam memacu motivasi kerja karyawan dan menghasilkan suatu kinerja yang baik mempunyai rasa puas saja tidaklah cukup, karena perusahaan telah menetapkan target kepada karyawan yang bekerja dan mengejar target tersebut. Suatu imbalan

diberikan dalam bentuk uang agar dapat menghasilkan lebih dari yang telah ditentukan oleh perusahaan. Maka dari itu kebutuhan akan suatu imbalan akan diberikan ketika mereka melewati tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan yang bergerak dibidang layanan pembiayaan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang bahagia atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan ataupun pengalaman kerja seseorang (Wijayaningsih, n.d, 2021:287). Kepuasan kerja ialah nilai kesenangan dalam diri seseorang karyawan atas posisi yang telah dicapai serta pekerjaannya dalam suatu industri (Sedarmayanti, 2017) dalam (Qomariah, 2020). Kepuasan kerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang secara kualitatif dan kuantitatif dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut dengan penuh antusias, maka dibutuhkan sikap untuk bekerja dengan penuh semangat, sehingga tujuan dalam melaksanakan tugas nya dapat tercapai.

Banyak faktor kepuasan kerja karyawan terutama meliputi pekerjaan itu sendiri, pemberian gaji, promosi, kondisi kerja, dan kelompok kerja. Kepuasan kerja sangat penting karena ada keeratn dengan hubungan kinerja. Kepuasan karyawan akan pekerjaannya lebih cenderung akan bekerja dengan baik. Kepuasan kerja dapat dinyatakan dengan kenyamanan dalam bekerja dengan adanya dukungan dari rekan kerja, sistem kompensasi yang baik berdasarkan kesesuaian kerja, kualitas pengawasan dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.

Adanya fenomena yang didapat dalam kepuasan kerja ini sering terjadi dikalangan rekan kerja dikarenakan adanya pemberian insentif yang kurang dan pengembangan karir dalam penilaian masing-masing karyawan, hal ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja sehingga dapat menyebabkan kepuasan kerja dari seorang karyawan menurun.

Pemberian insentif juga menjadi salah satu faktor yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Gorda (2014) dalam buku Dr Mujannah (2019:57) insentif dapat diartikan secara lebih luas sebagai suatu metode memotivasi tenaga kerja dalam bentuk materi yang diberikan kepada karyawan agar mereka mempunyai keinginan yang kuat untuk meningkatkan kemampuannya dalam

bekerja. Manifestasi dari minat perusahaan terhadap karyawan juga dapat menjadi insentif yang sesuai bagi karyawan untuk termotivasi dalam bekerja, yang selanjutnya mempengaruhi prestasi kerja mereka. Pemberian insentif yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan sekaligus bentuk keamanan kerja bagi para karyawan. Jika imbalan yang diterima sesuai atau pantas, maka karyawan akan merasa puas, tetapi jika imbalan yang diterima terasa tidak pantas maka karyawan akan merasa tidak puas.

Selain daripada kepuasan kerja, dan insentif karyawan faktor lain dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Dalam keberhasilan seorang karyawan dengan suatu pengembangan karir diikuti oleh insentif adalah salah satu faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawan. Pengembangan karir pada dasarnya diperlukan bagi perusahaan, karena pengembangan karir diarahkan pada tantangan kewirausahaan masa depan dalam menghadapi pesaing.

Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan keterampilan profesional individu untuk mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk menyelaraskan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir di perusahaan. Dalam rangka pengembangan karir, perusahaan selalu mengedepankan produktivitas karyawannya sebagai tolak ukur dasar peningkatan, karena setiap perusahaan memiliki jenjang karir yang berbeda. Karir atau jabatan yang diberikan oleh perusahaan merupakan hasil kinerja karyawan bagi perusahaan, juga menjadi tolak ukur untuk meningkatkan, menurunkan atau kemampuan kinerja menurun atau bisa dikatakan kurang produktif. Pengembangan karir merupakan hal penting bahwa manajemen mampu meningkatkan suatu produktivitas, serta meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan juga menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar. Dalam setiap perusahaan harus memiliki jenjang karir yang jelas guna mencapai kepuasan kerja para karyawannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan yaitu berprestasi secara optimal (Kurniawan, 2018).

PT. BFI Finance Indonesia Tbk (“BFI” atau “perusahaan”) didirikan pada tahun 1982 sebagai PT. Manufacturer Hanover Leasing Indonesia. Kegiatan operasional BFI Finance pada dasarnya mencakup beberapa jenis keuangan yaitu,

modal kerja, investasi, modal kerja, kebutuhan konsumtif seperti biaya pernikahan, renovasi rumah, kebutuhan pendidikan, wisata pembelian mesin dan alat, penyewaan dan pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Sebagai salah satu perusahaan yang bekerja dalam bidang pembiayaan diperlukan memiliki kinerja yang baik dalam pencapaian target.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan perusahaan bagian kantor, peneliti mendapatkan informasi bahwa, untuk meningkatkan kerja para karyawannya perusahaan memberikan sejumlah insentif. Namun pemberian insentif ini belum meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara optimal, berdasarkan fenomena di PT. BFI Finance Indonesia disebabkan karena kurangnya insentif seperti pemberian bonus atau penghargaan serta promosi jabatan di perusahaan ketika karyawan sudah bekerja mencapai target, sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun. Sehingga dari fenomena tersebut, karyawan kurang puas dengan pembagian insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Kemudian dalam pengembangan karir, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PT. BFI Indonesia fenomena masalah lain ialah pengembangan karir. Karyawan di PT. BFI Indonesia akan senang bekerja jika kualitas kerja dan kemandirian terpenuhi. Promosi dalam jenjang karir dapat dilakukan apabila karyawan memenuhi syarat yaitu masa kerja minimal 2 tahun dan golongan yang sesuai dengan jabatan yang di lamar, lalu dilihat juga dari penilaian prestasi kerja melalui sistem manajemen kerja yang merupakan penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan dengan cara seorang pegawai yang dinilai oleh 3 orang rekan kerjanya, yang kemudian penilaian karyawan tersebut akan diserahkan ke bagian SDM dan Umum, hasil penilaian tersebut tidak diberitahukan kepada karyawan yang dinilai, hasil penilaian ini yang nantinya akan menjadi salah satu pertimbangan atasan dalam mempromosikan karyawan, penilaian ini meliputi; kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, disiplin pegawai, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan, prakarsa, keterampilan kerja, dan kejujuran.

Apabila hal ini dibiarkan dapat berpengaruh pada kegiatan perusahaan yang pada akhirnya dapat menghalangi perusahaan tersebut untuk mencapai

kinerjanya dan dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter”

1.2 Rumusan Masalah

Sebagai halnya sudah dijelaskan di atas, permasalahan tersebut dapat diidentifikasi terkait dengan penelitian tentang pengaruh insentif dan pengembangan karir PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter?
3. Apakah Insentif dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter
2. Untuk mengetahui Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter
3. Untuk mengetahui Insentif dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk. Cabang Sunter

1.4 Manfaat Penelitian

Bersumber pada tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat berguna bagi pihak yang membutuhkan.

1. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis untuk menerapkan disiplin kuliah dan menambahkan informasi tentang apa yang terjadi di perusahaan pada peningkatan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam, serta sebagai referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, serta kontribusi yang konstruktif untuk meningkatkan pengembangan ilmu manajemen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan agar permasalahan yang muncul tidak terulang kembali, dan diharapkan dapat meningkatkan insentif dan pengembangan karir demi meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Peneliti agar dapat melakukan dengan fokus dan mendalam maka penulis memandang adanya permasalahan dalam penelitian yang dibatasi variabelnya. Maka dari itu penulis membatasi masalah pada “Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk.

1.6 Sistematika Penulisan

Guna memberikan gambaran yang lengkap untuk mempermudah alur pemikiran pembaca secara garis besar sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi uraian mengenai latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian,

manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi uraian tentang landasan teori pada setiap variabel, model konseptual atau kerangka pemikiran dari penelitian dan rumusan hipotesis penelitian

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi uraian mengenai metodologi penelitian, penentuan populasi dan sampel dalam penelitian, definisi operasional variabel sumber data dan metode pengumpulan data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian

BAB V: PENUTUP

Pada Bab ini penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta saran yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.