

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Idealnya seorang manajer yang sekaligus sebagai pemimpin suatu unit kerja dapat mengetahui kebutuhan, kepribadian, dan masalah-masalah yang dihadapi karyawannya. Berbagai permasalahan yang terjadi di perusahaan seperti di PT. Home Credit Indonesia beragam atau sangat banyak. Misalnya tentang kepuasan suatu karyawan yang belum puas. Memang di suatu perusahaan pasti ada karyawan yang sudah puas dalam bekerjanya dan ada juga yang belum puas terhadap kinerjanya. Masalah ini terjadi karena perusahaan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan setiap karyawannya. Seperti adanya faktor dari lingkungan kerjanya atau rekan kerjanya yang belum selaras dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya sehingga kepuasan kerjanya menurun maka produktifitas kerjanya pun menurun dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Karyawan pun juga perlu beradaptasi dengan lingkungannya yang baru jika karyawan tersebut baru bekerja disitu atau pindah dari kantor sebelumnya karena setiap kegiatan operasional setiap perusahaan selalu menginginkan dan juga selalu berusaha agar kepuasan kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi. Karena dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka akan diperoleh hasil kerja yang baik sehingga perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan tujuan perusahaan akan tercapai dalam waktu yang telah direncanakan.

Selain itu, permasalahan ketidakpuasan kerja di PT. Home Credit Indonesia yaitu senioritas antar pegawai. Karyawan yang sudah lama bekerja disana lebih berkuasa atas karyawan yang baru bekerja di perusahaan tersebut. Terkadang atas hal tersebut membuat para karyawan tidak betah dan tertekan atas lingkungan barunya dan membuat karyawan itu tidak puas dalam bekerjanya karena status senioritas yang dilakukan para karyawan yang sudah lama bekerja disana. Kemudian kekompakan atas rekan kerja perlu dimasalahkan karena fenomena yang terjadi disana antar pegawai kurang harmonis dikarenakan karyawan yang emosional dan hanya mengandalkan individual saja untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang ada di perusahaan tersebut masih ada yang status kerjanya masih rendah padahal ada satu diantara mereka sudah

bekerja lama tetapi statusnya masih saja rendah dan pekerjaan yang terus menerus secara rutin akan mengakibatkan karyawan disana tersebut terdorong untuk mencari pekerjaan yang lain dan tantangan kerja akan merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal.

PT. Home Credit adalah perusahaan yang besar yang memerlukan karyawan tersebut untuk kinerjanya yang lebih baik karena jika karyawan tersebut mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka tujuan perusahaan pun akan tercapai. Tetapi balik lagi terhadap permasalahan utama di dalam perusahaan karyawan dilanda berbagai permasalahan dalam berdisiplin yaitu terlambat masuk kerja, tingkat absensi yang tinggi, semangat yang naik turun dan tanggung jawab yang rendah.

Melihat fenomena yang terjadi disana banyak karyawan yang kurang disiplin. Disaat kejadian, banyak karyawan yang terlambat masuk kerja karena faktor macet yang terjadi disana dan faktor diluar domisili tempat mereka bekerja. Kemudian banyak juga karyawan yang bolos tanpa memasukan daftar cuti di sistem padahal sudah sangat jelas di sistem tersebut ada daftar cuti yang harus di isi setiap karyawan yang ingin tidak masuk kerja, biasanya karena ada faktor lupa. Ada juga karyawan yang meninggalkan pekerjaannya belum waktunya istirahat atau belum waktunya pulang, mungkin itu sudah pemandangan yang biasa antar karyawan. Karyawan di perusahaan tersebut ada juga yang tidur disaat jam kantor, meninggalkan kantor tanpa seijin atasan, datang ke kantor dengan penampilan tidak rapi, tidak mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik bahkan ada yang mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja. Seharusnya karyawan yang tidak disiplin itu diberikan pelatihan agar mereka dapat memperbaiki kualitas kinerja mereka agar kedepannya karyawan itu dapat berdisiplin dengan baik.

Kemudian kurang efektifnya penghargaan yang diberi kepada setiap karyawan juga memicu terjadinya penurunan semangat dalam bekerja seperti bonus insentif, tunjangan, piagam penghargaan dan lain-lain yang terlambat untuk diberi ke karyawan yang berhak menerimanya.

Fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Home Credit Indonesia dalam pemberian penghargaan kurang efektif karena masih belum menerapkannya di perusahaan itu. Kurang efektifnya penghargaan yang ada di perusahaan tersebut

yaitu bonus yang dijanjikan oleh pihak atasan dibayar penuh tetapi hanya dibayar setengah dari bonus itu, masalah uang lembur yang dibayarkan terlalu sedikit sehingga tidak puas menerima uang lembur tersebut, masalah tunjangan yang tidak efektif dikarenakan sering terlambat dibayarnya dengan demikian terjadi ketidakpuasan karyawan di perusahaan itu. Akan menjadi sangat efektif apabila penghargaan diberi langsung kepada karyawan yang mempunyai kinerjanya yang baik karena mereka akan sangat bersemangat sekali jika penghargaan tersebut langsung diterimanya. Pihak perusahaan pun harus jeli melihat dan menilai karyawan yang mempunyai kinerjanya yang baik supaya karyawan tersebut termotivasi atas kegiatan penilaian yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Adanya perhatian dari pihak perusahaan sangat besar perannya bagi karyawan, karena mereka akan merasa dihargai dan jika hal ini senantiasa dilakukan oleh pihak manajemen maka kinerja dari karyawan pun akan meningkat menjadi lebih baik. Bagi sebagian orang mungkin gaji tidak begitu berarti bagi dia, namun penghargaan atas hasil kerjanya yang sangat dibutuhkannya untuk mendorong semangat kerjanya.

Berdasarkan paparan diatas dan mengingat begitu pentingnya kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi beberapa faktor kemudian disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan apalagi jika penghargaan tersebut berjalan secara efektif maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Maka sehubungan dengan hal tersebut, peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Home Credit Indonesia”**

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka secara spesifik penulis dapat mengidentifikasi ke dalam beberapa masalah yang diuraikan ke dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Apakah sistem penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Apakah disiplin kerja dan sistem penghargaan bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan sistem penghargaan secara bersama terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Skripsi Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan penilaian terhadap masing-masing satuan organisasi.

2. Manfaat Skripsi Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, maka penulis membatasi di ruang lingkup bagian HRD atau memfokuskan masalah yang berkaitan dengan judul skripsi tersebut, yaitu tentang disiplin kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja di PT. Home Credit Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah membahas permasalahan yang terdapat pada skripsi ini, maka penulis membagi ke dalam lima bab yang keseluruhan bab nantinya merupakan suatu rangkaian yang saling berkaitan dan tak terpisahkan. Urutannya adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan.

Di bab ini penulis membagi ke dalam lima macam sub bab. Yaitu masalah pokok skripsi, yang isinya latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori.

Pada bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian.

Pada bab ini menguraikan tentang waktu dan wilayah penelitian, metodologi penelitian, variabel-variabel, operasional variabel, populasi sampel, data dan sumber data, dan teknik analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan.

Pada bab ini membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah.

BAB V Penutup.

Pada bab ini merupakan penutup dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan atau hasil analisis dan saran yang dianggap berguna.

