

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembang ekonomi saat ini semakin meningkat, mengingat dengan banyaknya perusahaan baru dari beberapa bidang yang membuat perputaran ekonomi semakin stabil. Meski kondisi sekarang dengan adanya polemik pandemic COVID 19 yang sedang melanda dunia termasuk di Indonesia, tidak membuat perekonomian di Indonesia terpuruk, terbukti dengan banyaknya perusahaan-perusahaan yang masih ada dan bertahan, salah satunya adalah perusahaan PT HOME CREDIT yang bergerak dibidang pembiayaan multiguna, saat ini perkembangan dalam dunia kerja pun semakin maju dengan didukungnya teknologi yang semakin mudah dalam pencarian informasi, membuat seseorang bisa lebih explore dari segi wawasan dunia kerja.

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2012: 74) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, Kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Handoko dalam Sutrisno (2012 :75) karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaiknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. sedangkan menurut Robbins (2008) dalam Dr. Muhammad Busro (2018:101) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik..

Dalam menjalankan sebuah perusahaan pasti memiliki visi dan misi yang ingin dicapai, setiap perusahaan mempunyai sistem dan pimpinan yang saling berdampingan, selain didukung strategi yang baik dalam menjalankan perusahaan, diperlukan pemimpin yang mampu mengelola baik secara individu hingga anggota kelompok untuk menjadikan visi dan misi sebuah perusahaan tercapai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahaan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan kemampuan diri pribadi untuk melaksanakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dalam situasi waktu yang terukur, keinginan atau pendorong dalam diri seseorang. Ini bisa diartikan sebagai proses atau Tindakan menginspirasi orang untuk mencapai tujuan. Ada beberapa faktor psikologis yang memotivasi perilaku karyawan diantaranya: kepuasan kerja, pencapaian, kebutuhan ekonomi dan nilai menghormati. Sebagai karyawan masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dan kurang semangat kerja sebagai pegawai dalam meaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerja. Kurangnya motivasi diri pribadi untuk mengembangkan diri, dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi diluar lingkungan perusahaan. Kondisi ini umumnya disebabkan karean kondisi pekerjaan yang monoton dan rendahnya kontibusi dan karyawan dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja karyawan.

Salah satu Langkah yang bisa diambil oleh perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja yaitu pemberian insentif terhadap karyawan yang telah capai target yang telah diberikan oleh perusahaan, karena dengan memberikan insentif tentu para karyawan yang telah mencapai target akan merasa senang, karena hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan dengan diberikan insentif, begitu pula yang dilakukan oleh perusahaan PT HOME CREDIT dalam membuat kepuasan kerja pada karyawannya dengan diberikan insentif kareana karyawannya telah mencapai target yang diberikan.

Untuk mendapatkan hasil yang baik dan bisa tercapai target, maka dibutuhkanlah seorang pemimpin yang bisa mengarahkan bawahanya agar bisa Bersama-sama mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, maka seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam mengatur anggotanya, begitu juga dengan Perusahaan PT Home Credit yang memiliki seorang pemimpin atau leader yang mengatur bawahanya dengan gayanya sendiri yang tentu tujuan utamanya adalah untuk bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan sehingga para anggota atau bawahannya yang dipimpin olehnya bisa tercapai target juga dan mendapatkan insentif.

PT Home Credit yang bergerak dibidang pembiayaan multiguna dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabahnya. sehingga para nasabah merasa senang dengan produk dan pelayanan yang diberikan,. Perusahaan PT Home Credit memiliki berbagai cabang yang tersebar dibeberapa provinsi di indonesia dengan masih-masing jumlah karyawan yang berbeda. Salah satunya karyawan yang bertugas di lapangan di Area Bogor sebanyak 38 orang karyawan, yang terdiri dari 1 DM, 1 DMT, 36 SALES AGENT.

Seiring dengan mulai banyaknya perusahaan leasing yang ada sekarang, maka para karyawan harus bisa lebih memperkenalkan produk pembiayaan perusahaan agar bisa bersaing dengan perusahaan leasing lainnya, sehingga target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan bertambah yang secara otomatis akan membuat karyawan merasa terbebani dengan target yang diberikan, maka dibutuhkan strategi yang baik agar para karyawan mampu mencapai target yang diberikan, dan perusahaan pun bisa mencapai target yang tidak secara langsung nama perusahaan akan lebih banyak dikenal

Faktor Pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, kurangnya tingkat motivasi dalam bekerja menyebabkan kedisiplinan karyawan menurun seperti tidak masuk kerja dengan alasan yang kurang relevan, kurangnya menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan, masuk kerja karena sakit tanpa memberikan surat dokter, tidak disiplin dalam jam masuk kerja, sehingga dibutuhkan Motivasi dan arahan agar para karyawan bisa menaati peraturan yang diberikan.

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Oktober 2021 - Maret 2022

	Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret
	Jumlah Karyawan					
Telat	5	4	6	3	2	3
Izin	0	1	1	0	1	1
Sakit	1	2	0	0	0	1
Total	6	7	7	3	3	5
Total Karyawan 38						

Sumber :(PT Home Credit Area Bogor 2021-2022)

Keterangan:

Oktober : 6 Orang (5 Telat dan 1 Sakit)

November : 7 Orang (4 Telat, 1 Izin dan 2 Sakit)

Desember : 7 Orang (6 Telat dan 1 Izin)

Januari : 3 Orang (3 Telat)

Februari : 3 Orang (2 Telat dan 1 Izin)

Maret : 5 Orang (3 Telat, 1 Izin dan 1 Sakit)

Dari hasil Data di atas terlihat jelas bahwa daftar absensi dalam 2 bulan terakhir dari Bulan Januari dan Februari mengalami penurunan di bandingkan bulan sebelumnya, sedangkan pada bulan maret mengalami kenaikan baik dari karyawan yang telat, sakit, maupun izin. Dari hasil penelitian menjelaskan masalah karyawan yang telat di karenakan berbagai alasan seperti Sinyal yang kurang mendukung dan terjebak macet.

Faktor Kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Insentif , dengan adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan tentu akan membuat semangat kerja karyawan semakin tinggi sehingga untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan akan bisa tercapai.

Tabel 1.2. Insentif Home Credit

Insentif Home Credit	
Pejualan Barang	1% standar, 0,5% promo
Penjualan Sai	Rp 20.000 sampai Rp 100.000
Penjualan Vas	Rp 20.000 sampai Rp 55.000

Sumber : (PT HOME CREDIT)

Penjualan Barang : insentif yang didapatkan adalah 1% (Standar) dari harga barang, untuk promosi yang sedang berjalan insentif yang didapatkan 0,5% dari harga barang.

Penjualan SAI : Say alone insurane adalah produk perlindungan asuransi yang hanya bayar 1kali pembayaran diawal dan dilindungi selama satu tahun, untuk insentif yan di dapat tergantung plan yang dipilih.

Penjualan VAS : perlindungan barang yang dilindungi selama satu tahun, besaran insentif yang diterima mulai dari Rp. 20.000,- sampai Rp. 55.000,-.

Tabel 1.3. Insentif PT Aeon

Insentif Leasing Kompetitor	
Nasabah Baru	Nasabah Lama
Rp 70.0000,-	Rp 20.000,-

Sumber : (PT AEON Credit Service Indonesia)

Keterangan :

Nasabah Baru : Sales mendapatkan Insentif Rp 70.000,- Perkontrak

Nasabah Lama : Sales mendapatkan Insentif Rp 20.000,- Perkontrak

Jika dilihat dari tabel insentif antara perusahaan PT HOME CREDIT dengan kompetitor, terlihat jelas Insentif dari perusahaan PT HOME CREDIT lebih besar dari kompetitor.

Faktor Ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan . manajemen yang kurang tertata rapih dan terstruktur kadang membuat karyawan dalam melaksanakan tugas tidak tahu mana tugas yang mereka harus lakukan, lalu saat perusahaan membuat kebijakan, ataupun aturan yang baru tetapi tidak konsisten dalam pengandanya, membuat karyawan merasa bingung dalam menjalani tugasnya dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul **Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Home Credit Di Area Bogor.**

1.2 Indetifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat di indetifikasi oleh penulis sebagai berikut :

1. Karyawan sering masuk terlambat masuk jam kerja
2. Target yang diberikan setiap bulan naik.
3. Karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit tidak memberikan surat keterangan dari dokter.
4. Kendala jaringan atau sinyal yang membuat karyawan telat absen
5. Terjadi macet di jalan sehingga membuat karyawan telat absen
6. Manajemen yang belum tertata dengan rapi dan terstruktur

1.3 Pembatasan masalah

Dari hasil indentifikasi masalah yang diteliti oleh penulis, ternyata masalah yang dialami oleh pihak perusahaan maupun karyawan cukup banyak, sehingga peneliti membatasi masalah secara umum agar mudah dimengerti. Dimana untuk pembatasan masalah itu sendiri peneliti telah menyimpulkan yang terdiri dari Motivasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Secara Simultan Motivasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan PT Home Credit Area Bogor?
2. Apakah Secara Parsial Motivasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan PT Home Credit Area Bogor?
3. Apakah Secara Parsial Insentif Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan PT Home Credit Area Bogor?
4. Apakah Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan PT Home Credit Area Bogor?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah diatas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Mengetahui Apakah Secara Simultan Motivasi, Insentif, dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan PT Home Credit Area Bogor.
2. Untuk Mengetahui Apakah Secara Parsial Variabel Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan PT Home Credit Area Bogor.
3. Untuk Mengetahui Apakah Secara Parsial Variabel Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan PT Home Credit Area Bogor.

4. Untuk Mengetahui Apakah Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Karyawan PT Home Credit Area Bogor.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Dapat dijadikan sebagai referensi untuk perusahaan yang bergerak dibidang yang sama.
2. Menambah ilmu pengetahuan dibidang ilmu ekonomi khususnya ilmu manajemen untuk bisa lebih spesifik dalam bidang sumber daya manusia berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi, insentif terhadap kepuasan kerja.
3. Menambah ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dibidang ilmu manajemen dalam Bidang Sumber Daya Manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memahami tentang penelitian lebih jelas, maka penulis membuat sistematika penulisan yang berisi materi- materi yang dikelompokkan, diantaranya :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, indentifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang pengertian dan definisi yang diambil dari beberapa kutipan, sumber yang berkaitan dengan penelitian serta beberapa literatur

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yang berisi mulai dari tempat, waktu, jenis penelitian, populasi, sampel, Teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, hingga Teknik yang dilakukan dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan yang secara lengkap membahas dari hasil penelitian itu sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi dari hasil semua mulai dari awal hingga akhir penelitian, serta masukan yang diberikan oleh penelitian untuk pihak objek yang dilakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Terakhir berisi tentang buku, rujukan yang diambil oleh penelitian secara sah digunakan dalam penyusunan penelitian.