

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam berjalannya suatu bisnis yang dijalankan oleh suatu organisasi ataupun perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak produksi yang menjalankan segala fungsi perusahaan seperti sumber dana perusahaan, mesin dan metode yang digunakan, serta pasar yang menjadi target perusahaan, semuanya tidak lepas dari campur tangan dan hasil dari pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu komponen yang sangat penting dalam menunjang langsung hidup dan kemajuan suatu perusahaan. Hasibuan (2019: 10) mengatakan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan fungsi perusahaan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, sumber daya manusia atau karyawan juga membutuhkan perusahaan tempatnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu karyawan juga dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal agar tujuan perusahaan maupun tujuan karyawan bekerja dalam suatu organisasi/perusahaan dapat tercapai.

Menyadari peranan dari SDM/karyawan sangat penting bagi suatu organisasi /perusahaan dalam mencapai tujuan, maka faktor sumber daya manusia ini sudah seharusnya dikelola dengan baik dan maksimal oleh perusahaan. Namun dalam prosesnya, pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidaklah mudah, bahkan tak jarang perusahaan yang mengalami kemunduran bahkan kebangkrutan dikarenakan sumber daya manusianya yang tidak dikelola dengan baik.

Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Edy Sutrisno (2019: 74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan kerja karyawan tidak jarang kurang mendapatkan perhatian dari perusahaan, maka tidak heran banyak karyawan yang selalu merasa bekerja dibawah tekanan yang berat, stress akan beban kerja dan lain sebagainya dimana hal tersebut bisa muncul akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam bekerja, menentang atasan, tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya atau sampai pada aktivitas pemogokan, bahkan sampai

menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya, misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi.

Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan ini bisa terjadi dikarenakan berbagai hal seperti beban kerja yang tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan, lingkungan kerja yang tidak memberikan kenyamanan, ataupun fasilitas perusahaan yang tidak memadai bagi karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hal tersebut, perusahaan harus dapat menemukan strategi untuk membuat karyawan puas dalam bekerja. Salah satu strategi yang digunakan untuk memberikan kepuasan kepada karyawan adalah dengan mengadakan program insentif dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2018: 183) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan adanya program insentif, perusahaan mengharapkan adanya gairah yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif. Hal ini ditujukan agar tujuan perusahaan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Sedangkan bagi karyawan, insentif digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

Selain pemberian insentif, perusahaan dapat memberikan program kesejahteraan kepada karyawan berupa tunjangan maupun penyediaan fasilitas pelayanan yang memadai guna memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2018: 185) program kesejahteraan adalah balas jasa

pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Dengan adanya program kesejahteraan, karyawan akan terbantu dalam memenuhi kebutuhannya juga akan merasa nyaman dalam bekerja di lingkungan perusahaan karena berbagai fasilitas yang mereka perlukan tersedia sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

BPR Bank Artha Galunggung merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Tasikmalaya. BPR ini adalah bank yang melayani kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPR Bank Artha Galunggung menawarkan layanan simpan deposito berjangka atau tabungan, kredit dan pinjaman, pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah.

Menurut manager divisi SDM dan Umum PD. BPR Artha Galunggung Kantor Pusat Kota Tasikmalaya, dalam kegiatan operasional bisnisnya sangat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Namun masih saja terdapat karyawan yang selalu merasa bekerja dibawah tekanan yang berat, stress akan beban kerja dan lain sebagainya dimana hal tersebut bisa muncul akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Menurut manager divisi SDM dan Umum untuk memberikan kepuasan kepada karyawan, PD. BPR Artha Galunggung juga melakukan berbagai strategi seperti adanya insentif bagi karyawan, pemberian tunjangan serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawannya. Namun belum ada penelitian khusus apakah hal tersebut terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga belum diketahui dengan pasti apakah insentif dan program kesejahteraan yang diberikan oleh PD. BPR Artha

Galunggung Kantor Pusat Kota Tasikmalaya ini dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya dalam bekerja atau tidak. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui pengaruh insentif dan program kesejahteraan yang ada di PD. BPR Artha Galunggung terhadap kepuasan kerja karyawannya. Untuk itu peneliti menyusun Skripsi dengan judul **“PENGARUH INSENTIF DAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (Suatu Penelitian Terhadap Staff Unit Kerja PD. BPR Artha Galunggung Kantor Pusat Kota Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, maka masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Insentif dan Program Kesejahteraan di PD. BPR Artha Galunggung Kantor Pusat Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja Staff Unit Kerja PD. BPR Artha Galunggung Kantor Pusat Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh Insentif dan Program Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Staff Unit Kerja PD. BPR Artha Galunggung Kantor Pusat Kota Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Insentif dan Program Kesejahteraan di PD. BPR Artha Galunggung Kantor Pusat Kota Tasikmalaya.

2. Kepuasan Kerja Staff Unit Kerja PD. BPR Artha Galunggung Kantor Pusat Kota Tasikmalaya.
3. Pengaruh Insentif dan Program Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Staff Unit Kerja PD. BPR Artha Galunggung Kantor Pusat Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Insentif dan Program Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya di bidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Insentif dan Program Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan dilingkungan kampus, Khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan juga bisa bermanfaat untuk kepentingan akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian ini dilakukan di PD. BPR Artha Galunggung Kantor Pusat Kota Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Siliwangi No.12, Tugujaya, Kec. Cihideung, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46122, Indonesia.

Penelitian ini dijadwalkan dilaksanakan selama 8 bulan dimulai dari bulan September 2022 sampai dengan April 2023, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.