

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam perusahaan sumberdaya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan yang merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Potensi setiap sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada sumberdaya manusia atau karyawan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan lancar. Oleh sebab itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga para karyawan semakin giat bekerja bila mana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan, yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai salah satu kebijakan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang meningkatkan kinerja adalah melalui kompensasi berupa insentif. Sedangkan perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja atau *job performance* yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja (performance) juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan *planning* suatu organisasi. Makna kinerja sering digunakan dalam menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Hal ini disebabkan manajemen sumberdaya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumberdaya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Pada dunia perbankan terutama pada PT Bank Bukopin Tbk kinerja karyawan sangat diutamakan terlebih mengingat persaingan dalam dunia perbankan sangat ketat terlebih di era digitalisasi. Oleh sebab itu sumberdaya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan para karyawan mau bekerja dan menggunakan *skill* atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal seperti pemberian insentif dan reward oleh perusahaan.

Tujuannya yaitu agar perusahaannya semakin berkembang dan memiliki sumberdaya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan dalam suatu bidang organisasi, terkadang kinerja karyawan bisa saja mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan yang mengembangkan dan meningkatkan

kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian kompensasi karena kepuasan tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih giat, bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

Kompensasi adalah meliputi kembalian financial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan – tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian hubungan kekaryawanan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dengan memberikan kompensasi, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan atau motivasi untuk membantu mencapai sasaran tujuan perusahaan. Seperti halnya suatu kompensasi itu terdiri dari semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bentuk langsung seperti berupa upah, gaji, komisi dan bonus sementara yang tidak langsung berupa asuransi, tunjangan prestasi, uang cuti, uang pensiun, pelatihan dan sebagainya. Selain itu bentuk bukan financial berupa unsur – unsur jenis pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk unsur pekerjaan meliputi tanggung jawab, perhatian dan penghargaan dari pimpinan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kenyamanan kondisi kerja, distribusi pembagian kerja dan kebijakan perusahaan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya dan susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu sasaran perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu

mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Tinggi rendahnya suatu kinerja yang dicapai karyawan banyak ditentukan oleh pemberian yang menyebabkan seorang karyawan ingin mengembangkan kemampuan kerjanya berdasarkan pemberian kompensasi dalam memacu peningkatan kinerja karyawan. Dan hal ini pula yang mendorong peneliti untuk meneliti dengan memilih judul **“Pengaruh Insetif, Gaji, Tunjangan, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT Bank Bukopin TBK Cabang Pembantu Gresik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah insetif, gaji, tunjangan dan *reward* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Pembantu Gresik?
2. Apakah insetif, gaji, tunjangan dan *reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Pembantu Gresik?
3. Diantara manakah Variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Pembantu Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh insetif, gaji, tunjangan dan *reward* terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Pembantu Gresik.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh insentif, gaji, tunjangan dan *reward* terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Pembantu Gresik.
3. Untuk mengetahui variable manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Marketing pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Pembantu Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat yaitu:

1. Akademis
 - a) Penelitian ini dapat berkontribusi terhadap peneliti selanjutnya dalam pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan insentif, gaji, tunjangan dan *reward*.
 - b) Penelitian ini dapat berkontribusi terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi tentang manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan insentif, gaji, tunjangan dan *reward*.
2. Praktis
 - a) Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.
 - b) Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Bank Bukopin TBK Cabang Pembantu Gresik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Serta berkontribusi dalam pengelolaan manajemen sumberdaya manusia.