

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perusahaan yang berkembang dalam persaingan adalah perusahaan yang berinovasi mengikuti perkembangan dan mampu mengatur SDM yang dimiliki dengan tepat sasaran dan optimal. Perusahaan yang mengalami penurunan usaha karena nyaman di zona nyaman saja tanpa memikirkan inovasi dan kepuasan kerja karyawannya. Orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan semua potensi yang ada pada setiap individu karyawan digunakan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk adalah merupakan perusahaan bank terbesar di NKRI yang awalnya dibentuk di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank Der Inlandsche Hoofden (Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto) pada 16 Desember 1895 yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia ini lebih menitik beratkan pada penghargaan terhadap karyawan.

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Penghargaan. Penghargaan merupakan suatu bentuk penghargaan yg diberikan perusahaan kepada individu atau pun kelompok atas hasil yang dicapai terhadap target perusahaan yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja melalui Penghargaan yang diharapkan dengan adanya Penghargaan terhadap karyawan baik secara individu ataupun kelompok dapat meningkatkan motivasi semangat seorang karyawan dalam menyumbangkan pikiran tenaga terhadap visi dan misi perusahaan, dengan adanya Penghargaan itu karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan baik. apabila didukung dia merasa di hargai sebagai seorang karyawan salah satu bentuk penghargaan adalah dengan memberikan Penghargaan. Apabila Penghargaan di berikan secara baik manusia dapat melaksanakan kinerja secara optimal, karena kepuasan kerja karyawan terpenuhi sesuai proporsional. Sedangkan apabila penghargaan yang di berikan sering terlambat dan berbelit-belit, dalam jangka panjang terus terasa, dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Yani (2012 : 145), penghargaan menggambarkan salah satu penghargaan yang berkaitan sambil pelaksanaan pekerjaan. Hibah secara langsung terkait dengan pelaksanaan pekerjaan, yang menyiratkan bahwa semakin tinggi pencapaian seseorang, semakin tinggi pula penghargaannya. Kehormatan adalah suatu kehormatan sebagai uang tunai yang diberikan oleh suatu perkumpulan atau organisasi kepada wakil-wakilnya berdasarkan pelaksanaan kerja yang tinggi atau kepada pekerja yang bekerja melewati norma-norma yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara itu, sesuai Mangkunegara (2004:89) yang ter kutip oleh M Yani di buku Human Asset The executives (2012:145) memberikan pengaturan bahwa: Penghargaan adalah imbalan yang tergantung pada pelaksanaan pekerjaan yang sangat bagus yang melambangkan perasaan respon dari asosiasi untuk hasil pekerjaan pegawai dan komitmen kepada asosiasi.

Faktor Penghargaan yang mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti rekan kerja yang harmonis, suasana pekerjaan yang nyaman serta adanya fasilitas yang menunjang dalam pekerjaan, maka dapat meningkatkan prestasi kerja melalui motivasikerja.

Apresiasi adalah setiap curahan pikiran dan kinerja yang memungkinkan seorang individu untuk berusaha menciptakan karya yang lebih banyak dan menjadi semakin baik kedepannya. Bagun (2012: 312) Inspirasi adalah interaksi yang menggerakkan atau memicu seseorang untuk melakukan demonstrasi untuk menggapai tujuan yang diharapkan.

Seperti yang dikemukakan oleh Sunyoto (2013: 1), gagasan inspirasi adalah sebagai berikut: "Penghargaan adalah suatu kondisi yang mendorong kerinduan seseorang untuk menyelesaikan hasil tertentu untuk mewujudkan keinginannya". Ambisi yang ada dalam diri karyawan merupakan motivasi yang akan menunjukkan hasil bagus dalam proses mencapai tujuan dalam suatu tindakan tertentu, dan arahnya positif dengan bergerak menuju hal yang menjadi tujuan.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Wibowo (2011: 7) "Eksekusi adalah akibat dari kinerja yang memiliki jalinan erat yang bertujuan esensial perkumpulan, loyalitas customer, dan menambah perekonomian". Pelaksanaan dalam suatu perkumpulan dilakukan oleh seluruh SDM yang ada di dalam perkumpulan tersebut, baik komponen penghargaan maupun kerja. Ada banyak komponen yang dapat mempengaruhi SDM dalam melakukan pamerannya. Meskipun demikian, keberadaan suatu asosiasi tidak hanya terpengaruh oleh SDM yang ada di dalamnya, bisa juga oleh berbagai aset seperti penghargaan, material, peralatan, inovasi, dan sistem kerja yang terjadi di dalam asosiasi tersebut.

Dengan honor yang sesuai, semua hal dipertimbangkan, karyawan akan merasa terdorong untuk berfungsi dan diharapkan karena mereka akan memiliki penghargaan tinggi yang dibentuk oleh organisasi. Selanjutnya dapat pula dikatakan bahwa pelaksanaan Jenjang Karier dan Penghargaan merupakan tanda

diterimanya organisasi atas kebutuhan baik dan materiil para wakilnya sehingga dipercaya bahwa upah pekerja akan lebih tinggi dan terjaga, bagi pekerja yang khawatir. serta untuk semua pekerja dalam organisasi.

Berdasarkan identifikasi masalah ini maka penulis mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh pengalaman kerja, Penghargaan dan penghargaan terhadap kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk di Cabang Surabaya Kertajaya ”.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Pengalaman kerja mempengaruhi terhadap jenjang karir pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk ?
3. Apakah Penghargaan mempengaruhi atas Kepuasan Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

4. Untuk mencari tahu pengaruh Penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.
5. Untuk mencari tahu pengaruh pengalaman kerja untuk nominal Penghargaan karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.
6. Untuk mencari tahu dampak Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan persoalan tersebut, maka beberapa manfaat riset ini ialah sebagai berikut:

Adapun manfaat dari riset ini ialah sebagai berikut :

1. Penelitian ini akan menerangkan penjelasan mengenai dampak Pengalaman Kerja dan Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja PT. Bank Rakyat Indonesia.
2. Konsekuensi dari penelitian yang telah dilakukan ini dapat memberikan informasi, masukan , dan evaluasi bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk perbaikan dan penyempurnaan dalam sistem manajemen kedepannya agar lebih baik.
3. Diharapkan penelitian ini menjadi bahan tinjauan dan kajian bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitiannya yang berkaitan dengan **Pengaruh Pengalaman Kerja, Jenjang Karier dan Penghargaan terhadap kepuasan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk.**