

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbankan di Indonesia memiliki peranan penting dalam perekonomian negara, yaitu sebagai lembaga perantara keuangan. Secara garis besar, Perbankan didirikan dengan tujuan memudahkan masyarakat dalam bertransaksi keuangan dengan menggunakan layanan – layanan banking yang telah disediakan oleh perbankan itu sendiri (Raykard Parlin, 2013).

PT. Bank Negara Indonesia (persero), Tbk atau BNI adalah bank yang menjadi bank pertama milik negara yang lahir setelah kemerdekaan Indonesia. Lahir pada masa perjuangan kemerdekaan Republik Indonesia. BNI sempat berfungsi sebagai bank sentral dan bank umum sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang no.2/1946, sebelum akhirnya beroperasi sebagai bank komersial sejak tahun 1955. Uang Republik Indonesia atau ORI sebagai alat pembayaran resmi pertama yang dikeluarkan Pemerintah Indonesia pada tanggal 30 oktober 1946 dicetak dan diedarkan oleh Bank Negara Indonesia.

Pertumbuhan Bank sangatlah cepat dari waktu ke waktu, kondisi dunia perbankan di Indonesia telah mengalami banyak perubahan. Selain disebabkan faktor eksternal, dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal Bank itu sendiri. (Amaliyah, 2012).

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan

publik (Roosje Kalangi, 2015). Namun, permasalahan yang sering timbul dalam perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai motor penggerak perusahaan. Seperti kurangnya inovasi- inovasi yang dimiliki karyawan sehingga merasa jenuh akan pekerjaan dan lebih memilih berhenti bekerja atau mencari pekerjaan lain. Sedangkan, yang diharapkan terjadi adalah dimana hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang, Ermiami (2012).

Menurut Mangkunegara (2001 : 117), Pegawai/ karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek- aspek pekerjaan dan aspek- aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek- aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel- variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Karyawan akan bekerja lebih baik apabila kebutuhan hidup dan kepuasan mereka terpenuhi dengan sewajarnya. Tetapi, kebutuhan ini tidak bersifat mutlak, karena tidak semua karyawan memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya (Tiolina Evi, 2009).

Menurut Sondang (1994 : 294), Motivasi seorang karyawan dalam teori imbalan dan prestasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor- faktor internal adalah : Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja,

prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan, faktor- faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang adalah : Jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, Situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Dari uraian di atas, kita dapat melihat bahwa para karyawan akan merasa puas bila hasil kerja mereka dihargai. Namun, rasa puas itu tidak cukup untuk memacu semangat kerja mereka, karena mereka hanya akan mengejar standar jumlah produksi yang sebelumnya telah ditentukan oleh perusahaan pada awalnya. Oleh karena itu, perlu adanya dukungan dan dorongan dari perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Bentuk dukungan dapat berupa Fasilitas yang tujuannya adalah untuk memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan. Bentuk yang kedua adalah imbalan, diberikan bila mereka melewati target yang telah ditentukan oleh perusahaan (Tiolina Evi, 2009). Imbalan yang di maksud adalah berbentuk uang dan di sebut Insentif.

Menurut Simamora (1997 : 544) Fasilitas adalah kenikmatan, seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dan kompensasi, terutama bagi eksekutif- eksekutif yang dibayarnya mahal.

Menurut Hasibuan (2001 : 117), mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunkan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Menurut T. Hani Handoko (2002 : 176), tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan

organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah dan gaji dasar.

Dari uraian diatas, dapat kita lihat bahwa produktivitas kerja dari karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran baik dari pihak pimpinan perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri.

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang menjadi dasar dalam membuat skripsi ini yang dilakukan oleh **Cut Ermiati, Teridah Sembiring (2013)**, dengan judul “ Pengaruh fasilitas dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus PTPN II Kebun Sampali Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel fasilitas dan pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini berarti bahwa variabel Fasilitas dan Sumber Daya Manusia perlu untuk diperhatikan lagi oleh perusahaan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja di PTPN II Kebun Sampali Medan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh (**Badriah Djula, 2012**) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pada Karyawan Plaza Amanda Jaya. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel X (Insentif) terhadap Variabel Y (Prestasi kerja) pada Plaza Amanda Jaya, yakni sebesar 14.44 % variasi yang terjadi pada peningkatan prestasi kerja karyawan di pengaruhi oleh Insentif, Sedangkan sisanya sebesar 85,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

(Tiolina Evi, 2009) dengan judul “ Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif dengan semangat kerja karyawan”. Hasil analisa penelitian menunjukkan (1) Kebijakan pemberian insentif sangat penting diberikan setiap tahun karena berkaitan dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga semakin baik hasilnya. (2) Pemberian insentif yang sesuai dengan standar produksi dan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasan kepada karyawannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. (3) Hasil analisis hubungan antara pelaksanaan insentif dan produktivitas kerja karyawan menghasilkan koefisien korelasi (r_s) = < 0 yang artinya hubungan pelaksanaan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan adalah kuat dan positif.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KETERSEDIAAN FASILITAS DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk, Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang penulis telah kemukakan sebelumnya maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Ketersediaan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara ketersediaan fasilitas dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh ketersediaan fasilitas terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh ketersediaan fasilitas dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan bagi seluruh pihak yaitu :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis mengenai permasalahan terkait Pengaruh Ketersediaan Fasilitas dan Pemberian Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk, Bandung.

2. Bagi Organisasi

Memberikan masukan bagi para manajer tentang pentingnya ketersediaan fasilitas dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk, Bandung.

3. Bagi Akademisi

Memberikan ilmu pengetahuan yang berguna bagi pembaca dan bahan pertimbangan yang dapat memberikan ide untuk pengembangan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.