

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup perusahaan tersebut dengan mendapatkan profitabilitas yang maksimal. Profitabilitas yang maksimal dapat diperoleh salah satunya yaitu apabila perusahaan memiliki karyawan yang profesional dalam melakukan kerjanya. Menurut Dessler (2003:94), karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan karena profitabilitas perusahaan sangat berhubungan dengan upaya aktual karyawan dalam melakukan kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang merupakan bagian dari perusahaan perlu ditingkatkan kerjanya sebagai *feed back* dari perusahaan untuk tetap menjaga dan mengikat karyawan agar tetap bergabung dalam perusahaan tersebut (Almigo, 2004).

Admin (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan karena karyawan adalah aset perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tidak akan dapat berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Oleh sebab itu

karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya dan jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan dengan baik. Menurut Mangkuprawira (2003:196), kesejahteraan merupakan sesuatu yang diterima karyawan (finansial dan non finansial) sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Tujuannya adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Menurut penelitian Cokroaminoto (2007), karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Salah satu kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah sebuah penghargaan yang diberikan sebagai tanda jasa perusahaan atas kinerja karyawan. Dalam bidang pekerjaan, penghargaan yang dibutuhkan karyawan tidak saja selalu berbentuk kompensasi finansial tetapi juga non-finansial. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dapat berupa gaji, insentif, bonus, dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial dapat berupa promosi jabatan dan penghargaan (Panudju, 2003).

Mangkuprawira (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa setiap perusahaan harus dapat menentukan karyawan yang memiliki kompetensi untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu pengalaman kerja sangat dipertimbangkan perusahaan dalam menerima karyawan baru yang akan ditempatkan untuk mengisi suatu jabatan dip perusahaan tersebut. Pengalaman kerja dipandang sebagai akumulasi dari pengetahuan dan kehidupan dalam proses belajar. Semakin berpengalaman seorang pelamar pekerjaan, semakin besar peluang diterima di perusahaan tersebut, tetapi dengan catatan syarat-syarat yang lainnya juga sudah terpenuhi. Menurut Ranupandojo (1984:71), pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Sumardi dan Hardiningsih (2002) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan yang kurang berpengalaman tentunya berbeda dengan karyawan yang sudah cukup berpengalaman dalam pekerjaannya. Karyawan yang tidak berpengalaman akan melakukan atribusi kesalahan lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berpengalaman.

Sebagai salah satu perusahaan BUMN di Indonesia, Bank Rakyat Indonesia (BRI) mempunyai jaringan kerja yang sangat luas dan tersebar diseluruh Indonesia. Semakin bertambah luasnya jaringan kerja BRI, hal ini dipandang sebagai salah satu kekuatan dalam mempertahankan pangsa pasar BRI di tengah suasana persaingan yang semakin ketat. Untuk meningkatkan kepercayaan nasabah dan meningkatkan pendapatan BRI berupa *fee* yang diperoleh dari hasil pelayanan jasa perbankan, BRI harus memiliki karyawan yang memiliki kinerja serta profesionalisme yang tinggi. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan, BRI telah melakukan berbagai upaya yang

diantaranya adalah dengan memberikan kesejahteraan dan menjadikan pengalaman kerja sebagai syarat perekrutan pegawai baru.

Hasil dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Novia (2009), Nasution (2009), dan Sinaga (2008) tentang pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Hartini (2008), Poerwati (2003), dan Ismanto (2005) tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini akan diteliti kembali pengaruh kesejahteraan karyawan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Poerwati (2003), Ismanto (2005), Hartini (2008), Sinaga (2008), Nasution (2009), dan Novia (2009). Akan tetapi, penelitian ini menggunakan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Karanganyar sebagai objek penelitian dan seluruh karyawan bagian keuangan sebagai respondennya. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2010, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2003, 2005, 2008 dan 2009 dengan objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul penelitian: "ANALISIS PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN PENGALAMAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEUANGAN (Survei Pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Karanganyar)."

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengalaman kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan masalah penelitian tersebut, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi karyawan

Sebagai bahan informasi dan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada pemimpin atau manajemen perusahaan dalam mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui kesejahteraan karyawan dan evaluasi dalam

mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pembaca dan peneliti lain

Untuk menambah pengetahuan dan sekaligus bahan masukan informasi ilmiah untuk melanjutkan penelitian tentang hubungan kesejahteraan karyawan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi beberapa bab yang diuraikan menjadi beberapa sub bab. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori secara konseptual yang diharapkan mampu mendukung pokok-pokok permasalahan yang diteliti, mencakup teori-teori tentang kesejahteraan karyawan, pengalaman kerja karyawan, kinerja karyawan, hubungan kesejahteraan karyawan dengan kinerja karyawan, hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang definisi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukuran, uji kualitas data, dan teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi gambaran pelaksanaan penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan dari hasil analisis data.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menguraikan simpulan yang diperoleh, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang dapat digunakan sebagai acuan kebijakan perusahaan dan penelitian yang akan datang.