

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada jaman globalisasi saat ini banyak sekali perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik untuk menciptakan kualitas yang baik pada perusahaan tersebut. Persaingan yang semakin ketat sehingga perusahaan harus terus meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan atau SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas dalam perusahaannya.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan dapat terwujud secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini perusahaan perlu menciptakan kondisi yang dapat memotivasi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya. SDM memiliki peranan penting bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya.

Karyawan mungkin merasa puas dengan keseluruhan kinerja mereka, tetapi karyawan cenderung tidak puas dengan bayaran dan peluang promosi yang diberikan oleh perusahaan. Hubungan gaji, bonus, training, dan motivasi tersebut dapat ditetapkan sebagai upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang ada, mengembangkan kemampuan karyawan, dan memberikan semangat karyawan dalam bekerja. Adanya sistem atau rencana kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sistem

kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga karyawan akan merasa ketiakadilan dalam pemberian kompensasi ataupun gaji. Dampak buruk dalam sistem kompensasi adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin keluar atau pindah dari perusahaan.

Hal tersebut membawa dampak yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Pentingnya komitmen perusahaan terhadap sistem kompensasi menjadi suatu hal yang penting dalam manajemen SDM perusahaan. Bentuk kompensasi yang paling umum diberikan adalah gaji dan bonus.

Menurut Tulus (2011:140), gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan. Sedangkan menurut Moehirono (2012:87), dalam bukunya menjelaskan bahwa besarnya gaji pokok atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Ada kemungkinan besarnya kompensasi yang diberikan akan mengalami perubahan. Banyak faktor yang mengakibatkan kenaikan/penurunan kompensasi yang diberikan. Selain menerima gaji pokok yang dibayarkan perusahaan kepada karyawannya setiap bulan dengan tarif yang sudah ditetapkan, karyawan juga akan menerima berbagai tunjangan yang sudah dikurangi oleh macam-macam kewajiban yang harus dibayar oleh karyawan terhadap perusahaan. Secara umum komponen gaji yang diterima seseorang terdiri dari : gaji pokok, aneka potongan, dan aneka tunjangan.

Menurut Samsudin (2006:194), insentif atau bonus adalah pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja. Dari pengertian diatas dikemukakan bahwa bonus merupakan uang diluar gaji yang seharusnya karyawan terima yang diberikan oleh perusahaan sebagai tambahan penghasilan atas kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2010:34), bonus adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standart. Sedangkan menurut Simamora (2010:552), bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.

Menurut Simamora (2004:344), pelatihan pegawai atau *training* adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap-sikap kerja para pegawai melalui proses belajar. Dalam pelatihan karyawan diberikan pemahaman mengenai prosedur, peraturan, proses, dan ilmu mengenai pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Gomes (2009:197), *training* adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada sebuah pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau sebuah pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaannya.

Menurut Miftaha (2011:203), motivasi adalah suatu proses psikologis yang menjadi unsur pokok dalam perilaku seseorang. Sedangkan menurut Sardiman (2006:730), motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan ditanggapi dengan tujuan. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang dimiliki seseorang atau

sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksima dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur yang dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut Mohammad Faisal Amir (2015:005), kinerja adalah suatu yang ditunjukkan oleh seseorang dalam proses yang berkaitan dengan suatu tugas kerja yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan dalam mewujudkan tujuan, misi, visi, dan sasaran perusahaan.

Penelitian ini berupaya mengkaji pengaruh gaji, bonus, *training*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank BRI di Boyolali, pihak bank harus memperhatikan bahwa setiap komponen diatas merupakan hal yang penting bagi manajemen SDM dalam mempertahankan karyawan yang ada. Oleh karena itu, sangat menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAJI, BONUS, TRAINING DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI DI BOYOLLI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali?
2. Apakah bonus berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali?
3. Apakah *training* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali.
2. Untuk menganalisis pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali.
3. Untuk menganalisis pengaruh *training* terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang berkepentingan, manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Bank BRI di Boyolali dalam upaya meningkatkan tingkat kinerja karyawan sehingga dapat memberikan keuntungan kepada pihak bank melalui gaji, bonus, *training*, dan motivasi.

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan ilmu SDM dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, serta dapat bermanfaat bagi peneliti untuk mengembangkan pengetahuan ilmu SDM.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam menyusun karya ilmiah untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas beberapa hal seperti latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan secara keseluruhan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan teoritis variabel-variabel yang diteliti, telaah pustaka yang berisikan tentang uraian sistematika mengenai hasil peneliti terdahulu, kerangka teoritik guna untuk menganalisis suatu masalah, serta hipotesis yang merupakan perumusan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat penjelasan mengenai gambaran teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik ini meliputi uraian tentang kondisi objek dan subyek penelitian, proses penelitian, kondisi populasi, penentuan sampel, serta alat yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang penelitian yang meliputi deskriptif objek yang meliputi deskripsi perusahaan, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan atas hasil pembahasan analisis data penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang bermanfaat untuk peneliti selanjutnya.