

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian di Indonesia yang terus meningkat membuat persaingan dunia bisnis semakin ketat. Untuk menghadapi persaingan yang ada perusahaan diwajibkan untuk memiliki keunggulan produk, biaya dan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus terus meningkatkan sumber daya yang dimilikinya, sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia (SDM) karena seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan dikelola sepenuhnya oleh sumber daya manusia (SDM).

Berdasarkan hal tersebut sumber daya manusia merupakan asset yang harus dikembangkan secara efektif dan efisien agar menghasilkan kinerja karyawan dapat yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus menciptakan suatu kondisi yang dapat memacu karyawan untuk terus mengembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan karena kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya manusianya.

Sebagian besar karyawan sudah merasa puas dengan kinerja mereka, namun karyawan cenderung tidak puas dengan insentif dan peluang promosi yang ditawarkan perusahaan. Hubungan antara insentif, pelatihan dan motivasi menjadi salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan

karyawan, senantiasa mengembangkan kemampuan karyawan dan menumbuhkan semangat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sistem kompensasi yang efektif akan menarik tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas, membuat mereka merasa puas ditempat kerja dan memacu mereka untuk semakin produktif. Kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat atau tidaknya seorang karyawan mungkin dipengaruhi oleh besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan. Apabila karyawan merasa tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan yang telah mereka berikan dalam bekerja, maka karyawan akan cenderung malas bekerja, tidak memiliki motivasi yang tinggi bahkan cenderung ingin keluar karena tidak merasa puas bekerja di perusahaan.

Tentunya perusahaan sangat menghindari agar hal tersebut tidak terjadi karena akan berdampak buruk bagi perusahaan. Komitmen perusahaan dalam menjaga loyalitas karyawan perlu dibuktikan secara nyata. Oleh karena itu perusahaan memberikan balas jasa diluar gaji untuk mempertahankan karyawan berupa insentif. Upaya karyawan dalam memenuhi kebutuhannya mereka harus memiliki kinerja yang baik. Bahkan karyawan harus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai target yang diberikan perusahaan sehingga dapat memperoleh insentif yang ditawarkan.

Istilah insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas perusahaan. Insentif merupakan

salah satu balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja atau prestasi karyawan yang telah berhasil melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Insentif juga dapat digunakan sebagai faktor pendorong karyawan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik lagi dan dapat mencapai level kinerja yang lebih tinggi, pada intinya seorang karyawan mau bekerja dengan sungguh-sungguh apabila karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi didalam dirinya.

Menurut Hasibuan (2001:117), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Mangkunegara (2002:89) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Program insentif berupaya untuk menghubungkan bayaran dengan kinerja guna mengimbali kinerja diatas rata-rata secara cepat dan langsung, juga untuk memperkuat hubungan kinerja-imbalan, dengan demikian memotivasi kalangan karyawan yang terpengaruh. Dari pengertian tersebut program insentif membayar seorang individu atau kelompok atas apa yang secara persis dihasilkannya.

Adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan. Menurut Handoko (2005:112), pelatihan dalam suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan tehnik pelaksanaan kerja

tertentu, terinci dan rutin. Menurut (Saeed & Asghar, 2012), pelatihan didefinisikan kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, bahkan untuk membantu karyawan meningkatkan tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang diperlukan karyawan, selain itu efek dari pelatihan, kinerja karyawan akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Program pelatihan tidak hanya berkembang pada karyawan tetapi juga membantu organisasi untuk membuat mereka lebih baik dalam menggunakan sumber daya manusianya untuk memperoleh keuntungan kompetitif. Oleh karena itu wajib bagi perusahaan untuk merancang program pelatihan bagi para pegawainya untuk meningkatkan hubungan kemampuan dan kompetensi yang diperlukan di tempat kerja (Jie & Roger, 2005).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamid dan Mukzam, 2015 dengan judul “Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwa insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa faktor motivasi juga memiliki pengaruh besar kepada kinerja. Menurut (Bangun, 2012) motivasi adalah adanya suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan. Sedangkan Maslow (1943) motivasi fokus pada unsur-unsur khusus yang dapat memotivasi karyawan meningkatkan kinerjanya di dalam sebuah organisasi, misal motif dan kebutuhan. Motivasi mengacu pada tingkat kesiapan dari seseorang untuk

mengejar tujuan yang telah ditetapkan, menunjukkan penentuan sifat dan focus terhadap kekuatan yang merangsang tingkat kesiapan (Heyel, 1982:597). Secara luas motivasi adalah sebuah kekuatan yang mengarahkan, memberi energy dan menompang perilaku (Diefendorff & Chandler, 2011:66).

Beberapa faktor yang telah disebutkan diatas perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi berapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis, 2000). Menurut Nurlaila (2010) kinerja adalah hasil atau output dari sebuah proses. Sedangkan menurut Mangkuprawira & Hubeis (2007) kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang direncanakan pada waktu tertentu dan tempat tertentu oleh karyawan dan organisasi yang bersangkutan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank BRI di Boyolali dikarenakan Bank BRI memiliki merupakan salah satu Bank paling diminati serta memiliki cabang di setiap kecamatan di Boyolali. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI di Boyolali”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali?
2. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali.
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI di Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik praktis maupun teoritis. Berikut adalah beberapa manfaat yang dirasakan dalam penelitian ini:

1. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan kepada pihak Bank BRI di Boyolali dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat memberikan keuntungan dengan pemberian insentif, pelatihan dan motivasi.

2. Manfaat teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia kaitannya dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta dapat bermanfaat bagi peneliti-peneliti selanjutnya.