

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, maka kesinambungan dan peningkatan pelaksanaan pembangunan nasional yang berasaskan kekeluargaan perlu senantiasa dipelihara dengan baik. Guna mencapai tujuan tersebut maka pelaksanaan pembangunan ekonomi harus lebih memperhatikan keserasian, keselarasan dan keseimbangan unsur-unsur pemerataan pembangunan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional.

Salah satu sarana yang mempunyai peran strategis dalam menyaserasikan dan menyeimbangkan masing-masing unsur dari Trilogi Pembangunan Nasional adalah perbankan. Menurut Undang-Undang No 7 Tentang Perbankan Tahun 1992 mendefinisikan Bank adalah :

“Badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.”

Peran yang strategis tersebut terutama disebabkan oleh fungsi utama bank sebagai suatu wahana yang dapat menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien, yang dengan berasaskan demokrasi ekonomi mendukung pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional, ke arah peningkatan taraf hidup rakyat banyak.

Kita sadari bahwa dampak deregulasi yang memberikan kemudahan dan peluang bagi industri perbankan dan keuangan, tidak hanya membawa peluang yang melahirkan implikasi keberhasilan dalam penerahan dana masyarakat dan penambahan jumlah kantor-kantor bank, tetapi juga membawa implikasi lain berupa tantangan-tantangan yang harus dijawab oleh industri perbankan dan keuangan, apalagi dewasa ini perbankan sedang menghadapi era globalisasi di mana orientasi global terus meningkat dari pasar jasa keuangan.

Kemajuan teknologi, meningkatnya income per-capita penduduk, dan perubahan ekonomi yang tidak menentu telah mendorong dijadikannya dunia sebagai pasar untuk berbagai macam produk. Sejak deregulasi tahap pertama 1 Juni 1983 dicanangkan, sudah tampak adanya perubahan-perubahan yang sangat fundamental. Persaingan antar bank

semakin meningkat, khususnya dalam bidang pengerahan dana. Biaya dana semakin mahal dan margin semakin kecil. Puncak persaingan terjadi ketika dikeluarkannya kebijakan deregulasi lanjutan Pakto 27 Tahun 1988. Persaingan bukan lagi antar bank, tetapi persaingan bank dengan lembaga-lembaga keuangan lainnya. Disamping itu bertambahnya jumlah bank dan jumlah kantor bank yang sedemikian pesatnya menghadapi persoalan yang sangat serius, karena langkanya tenaga-tenaga profesional, lalu terjadilah saling bajak-membajak tenaga profesional di antara industri perbankan.

Peningkatan mutu profesional para bankir harus disertai dengan peningkatan integritas dan moralitas serta rasa tanggung jawab yang tinggi. Jadi, yang diperlukan pada saat ini bukan hanya bankir-bankir yang menguasai teknik operasional saja, namun harus pula memiliki moral atau etika yang tinggi di bidangnya, yaitu bidang perbankan.

Perekrutan seorang karyawan yang memenuhi kualifikasi profesional dan moral sebagai yang dicanangkan tersebut tidak mudah, banyak faktor yang perlu dipertimbangkan yang salah satu diantaranya adalah sistem imbalan yang ditawarkan kepada karyawan tersebut.

Salah satu penyebab yang dominan terjadinya bajak-membajak karyawan antar bank, disinyalir mulai masa pasca Pakto 27 Tahun 1988 adalah berkisar pada masalah imbalan yang ditawarkan oleh bank yang bersangkutan.

Sistem imbalan dimaksudkan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas "sumbangannya" kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya.

Sesuatu hal yang umum dan mudah dipahami bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan, termasuk juga perusahaan industri jasa perbankan, adalah 'mencari nafkah'. Berarti jika di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan. Dikatakan merupakan tantangan, karena imbalan oleh para karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materiilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya pihak perusahaan cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul dalam rangka upaya

pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya, yang berarti dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan mutlak perlu diperhitungkan.

Sistem imbalan yang diterapkan oleh pemberi kerja merupakan motivator bagi penerima kerja untuk melakukan suatu usaha atau melaksanakan suatu pekerjaan. Timbal balik yang diberikan penerima kerja kepada pemberi kerja dinilai dari kinerja penerima kerja. Kinerja tersebut digunakan sebagai penentu kebijaksanaan dalam penetapan sistem imbalan selanjutnya.

Sistem imbalan yang diterapkan terdiri dari 2 instrumen yaitu instrumen imbalan finansial dan instrumen imbalan non finansial. Imbalan finansial terdiri dari imbalan finansial yang diberikan secara langsung dan imbalan finansial yang diberikan secara tidak langsung, sedangkan imbalan non finansial meliputi pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Dalam pemberian imbalan baik imbalan finansial maupun imbalan non finansial kepada karyawan dikombinasikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kombinasi tersebut tentu berlainan sesuai dengan tingkat kepangkatan karyawan.



Bank BCA yang merupakan bank swasta terbesar di Indonesia tidak terlepas dari kendala-kendala seperti yang telah dikemukakan diatas. Pembajakan karyawan yang berkualitas akan merugikan manajemen perusahaan baik untuk jangka pendek maupun untuk jangka panjang. Kerugian dalam jangka pendek yang dialami manajemen perusahaan akibat dari pembajakan karyawan tersebut adalah tidak bisa diperolehnya pengganti yang memiliki kualitas yang sama dalam waktu singkat. Kerugian dalam jangka panjang yaitu memerlukan waktu yang lama dan biaya yang besar dalam bidang pelatihan untuk memperoleh pengganti yang memiliki kualitas yang sama. Langkah yang diambil oleh pihak manajemen Bank BCA adalah penerapan sistem imbalan yang baik, sistem imbalan yang baik diharapkan mampu mengatasi pembajakan karyawan yang berkualitas oleh bank lain. Sistem imbalan yang baik membuat karyawan betah bekerja dan loyal, karena masa depan mereka terjamin serta karier mereka berkembang di perusahaan tempat mereka bekerja.

Peneliti tertarik untuk menganalisa masalah tentang sistem imbalan yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Semarang, dengan pertimbangan bahwa Bank BCA merupakan bank terbesar di antara bank-bank swasta

nasional yang ada di negara kita sehingga peneliti akan lebih mempunyai gambaran tentang masalah yang berkaitan dengan obyek penelitian tersebut.

Dari uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti memberi judul penelitian yaitu **"Pengaruh Imbalan Finansial dan Imbalan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Semarang"**<sup>TM</sup>.

### 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor dominan apa sajakah dalam sistem imbalan yang mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh imbalan finansial dan imbalan non finansial terhadap kinerja karyawan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian adalah suatu kegiatan tertentu yang terdiri dari beberapa tahap yang saling berhubungan dan

berpengaruh satu sama lain dalam memecahkan suatu masalah. Dari pengertian tersebut, penelitian yang akan dilakukan mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui faktor dominan pada sistem imbalan yang mempengaruhi kinerja karyawan
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh imbalan finansial dan imbalan non finansial terhadap kinerja karyawan.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat teoritis

Memperluas pengetahuan dan pandangan kepada peneliti dan pihak yang berkepentingan mengenai sistem imbalan, kinerja karyawan serta masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian.

##### 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk menentukan sistem imbalan dan kinerja karyawan.

#### 1.4. Sistematika Penulisan

#### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diterangkan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah yang



memudahkan dalam pencarian data. tujuan penelitian dan sistematika penulisan skripsi yang merupakan gambaran secara sederhana dan menyeluruh tentang isi skripsi.

## BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini secara teoritis berisi tentang pengertian organisasi, pengertian sistem imbalan, pengertian tentang motivasi dan pengertian tentang kinerja karyawan. Dijelaskan juga tentang kerangka pemikiran yang merupakan model teoritis dari penelitian ini, hipotesa serta definisi operasional.

## BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini diterangkan mengenai lokasi penelitian, tehnik sampling, data yang dipergunakan, cara pengumpulan data dan tehnik analisa data.

## BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah perusahaan dan organisasi. struktur organisasi dan analisa tentang hasil penelitian yang dilakukan peneliti.

## BAB V Penutup

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari analisa dengan pembahasan yang telah dilakukan dan saran-saran yang dapat menjadi pertimbangan dalam penerapan sistem imbalan.

