

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai dalam operasionalnya. Dalam pencapaian tujuan tersebut sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan pengendali setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuan. Faktor sumber daya manusia juga merupakan faktor yang menentukan lancar tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan. Artinya sumber daya manusia adalah faktor inti dari sebuah perusahaan yang harus diperhatikan, dibina dan dikembangkan agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan kesinambungan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperlakukan setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala hal. Perusahaan harus berusaha meningkatkan sumber daya serta potensial yang dimiliki oleh karyawannya guna meningkatkan kualitas sumber daya karyawan tersebut agar karyawan semakin berkualitas dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan demi kesinambungan serta eksistensi perusahaan dimasa yang akan datang.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertujuan agar tenaga kerja didayagunakan secara optimal/manusiawi dengan memperhatikan

pemerataan kesempatan kerja sesuai kebutuhan pembangunan serta mempertimbangkan aspek perlindungan guna mewujudkan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dengan peran dominan yang dimiliki sumber daya manusia tersebut maka sudah seharusnya perusahaan menjaga dan memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia guna menjaga, mempertahankan dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang maksimal. Tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja yang bagus, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang maksimal merupakan salah satu hasil yang diperoleh perusahaan apabila karyawan tersebut merasa nyaman dan puas dengan segala perlakuan perusahaan yang telah dia terima.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya. Menurut Rivai (2005 : 16) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan”.

Kinerja karyawan yang maksimal merupakan aset yang tak ternilai bagi perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh untuk meningkatkan

kinerja karyawan, misalnya dengan pemberian insentif yang layak, pemberian motivasi, penerapan disiplin kerja serta adanya promosi jabatan karena hal-hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Insentif merupakan pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

Pemberian insentif kepada karyawan sangat menunjang kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan maksimal serta bertanggung jawab, bahkan pemberian insentif akan membuat karyawan akan semakin aktif serta berpacu dengan karyawan yang lain. Hal ini merupakan unsur positif dalam menunjang kinerja para karyawan dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

Selain pemberian insentif faktor lain yang dapat menunjang kinerja karyawan adalah adanya promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan akan pengakuan dan pengaktualisasian diri dengan kemampuan yang dimilikinya. Promosi memiliki arti yang sangat penting bagi seorang karyawan, bahkan adanya peluang promosi dapat menjadi faktor pendorong bagi seorang karyawan untuk berprestasi dan secara terus – menerus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya yang akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Kesempatan

promosi jabatan juga memberikan harapan bagi karyawan untuk maju dari posisi sebelumnya. Dengan kedudukan yang lebih tinggi seorang karyawan berharap mampu meningkatkan taraf hidup dan memenuhi segala kebutuhannya. Terpenuhinya kebutuhan seorang karyawan akan menimbulkan rasa puas dalam dirinya. Kepuasan inilah yang akan menyebabkan karyawan bekerja dengan lebih giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan tidak adanya program promosi jabatan dalam sebuah perusahaan akan menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakstabilan karyawan, karena dengan tidak adanya kesempatan untuk maju dan mengembangkan kemampuannya akan menyebabkan karyawan bekerja dengan tidak maksimal serta kinerja yang buruk bahkan bisa saja lama – kelamaan akan mengundurkan diri dan berhenti dari pekerjaannya. Ketidakstabilan ini kan menyebabkan kerugian bagi perusahaan, karena perusahaan harus mengadakan penarikan karyawan baru, mengadakan pelatihan bagi karyawan baru dan harus memberikan pesangon kepada karyawan yang mengundurkan diri. Hal ini akan membutuhkan banyak biaya, sehingga perusahaan harus mengeluarkan sejumlah biaya untuk itu.

Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang memiliki dedikasi tinggi serta pemberian insentif kepada karyawan sangat menunjang kelancaran dan keberlangsungan perusahaan. Promosi jabatan maupun pemberian insentif yang dilakukan dengan baik dan adil akan menimbulkan hasil kinerja yang maksimal dari karyawan. Kedua hal tersebut diatas akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan sangat menunjang kinerja karyawan. Dengan demikian jelaslah bahwa pemberian

insentif dan adanya promosi jabatan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan adalah merupakan cabang utama wilayah Sumatera Utara yang merupakan salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang perbankan. Salah satu misi dari perusahaan ini adalah Menyiapkan dan mengembangkan *Human Capital* yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi. *Human Capital* yang berkualitas, profesional akan hadir apabila perusahaan senantiasa memberikan kesejahteraan kepada setiap karyawannya. Karyawan akan memiliki integritas tinggi sejalan dengan keuasan yang diperolehnya yang diberikan perusahaan, hal ini akan mengantarkan karyawan dalam menghasilkan kinerja yang maksimal yang diharapkan perusahaan.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan adalah bentuk perusahaan perbankan yang fokus dalam hal pembiayaan perumahan bagi masyarakat yang juga tertuang dalam visi perusahaan yaitu, menjadi bank yang terkemuka dalam pembiayaan perumahan. Berbeda dengan bank – bank lain yang juga merupakan Badan Usaha Milik Negara seperti Bank Negara Indonesia, Bank Rakyat Indonesia, Bank Mandiri dan Bank Ekspor Indonesia yang fokus bergerak dibidang pembiayaan dan investasi. Setelah mengamati kegiatan para pekerja secara langsung pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan, penulis melihat ada keluhan dari karyawan mengenai jam kerja yang relatif lebih lama dibandingkan dengan bank-bank lain. Keadaan ini diamati oleh penulis ketika penulis melakukan Kuliah Kerja Usaha (KKU) di bank



tersebut. Jam kerja yang lebih tinggi tidak diimbangi dengan pemberian gaji yang lebih ataupun pemberian bonus maupun insentif, hal ini mengakibatkan karyawan mengeluh dan kecewa serta akan mengurangi semangat kerja yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Masalah lain yang juga timbul adalah masih kurangnya promosi jabatan dikalangan karyawan, hal ini disebabkan karena PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan memiliki kantor cabang pembantu yang relatif masih sedikit dibandingkan dengan perbankan yang lain. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan adalah cabang utama yang berada di Provinsi Sumatera Utara yang membawahi seluruh Kantor Cabang Pembantu (KCP) di setiap daerah. Jumlah seluruh Kantor Cabang Pembantu PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan adalah sebanyak 11 kantor cabang pembantu yang tersebar diseluruh Provinsi Sumatera Utara. Jumlah ini sangat sedikit dibanding dengan bank lain, hal dikarenakan Bank tersebut hanya bergerak dalam pembiayaan perumahan masyarakat.

Perusahaan ini telah melaksanakan promosi jabatan sebagai bagian dari rencana perusahaan. Namun waktu pelaksanaan promosi jabatan ini tidak dapat ditentukan dengan pasti. Promosi jabatan hanya akan dilakukan ketika adanya jabatan yang kosong. Hal ini menyebabkan karyawan tidak memiliki kepastian akan dipromosikan. Jadi walaupun seorang karyawan telah memenuhi syarat untuk dipromosikan namun jika jabatan yang kosong tidak ada, maka karyawan tersebut tetap tidak dapat dipromosikan. Sistem pelaksanaan promosi dalam perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan?
3. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Agar masalah yang diteliti tidak meluas maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah sangat penting untuk menentukan foKus penelitian. Untuk itu maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan”.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap

kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Medan”.

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan?
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor cabang medan?

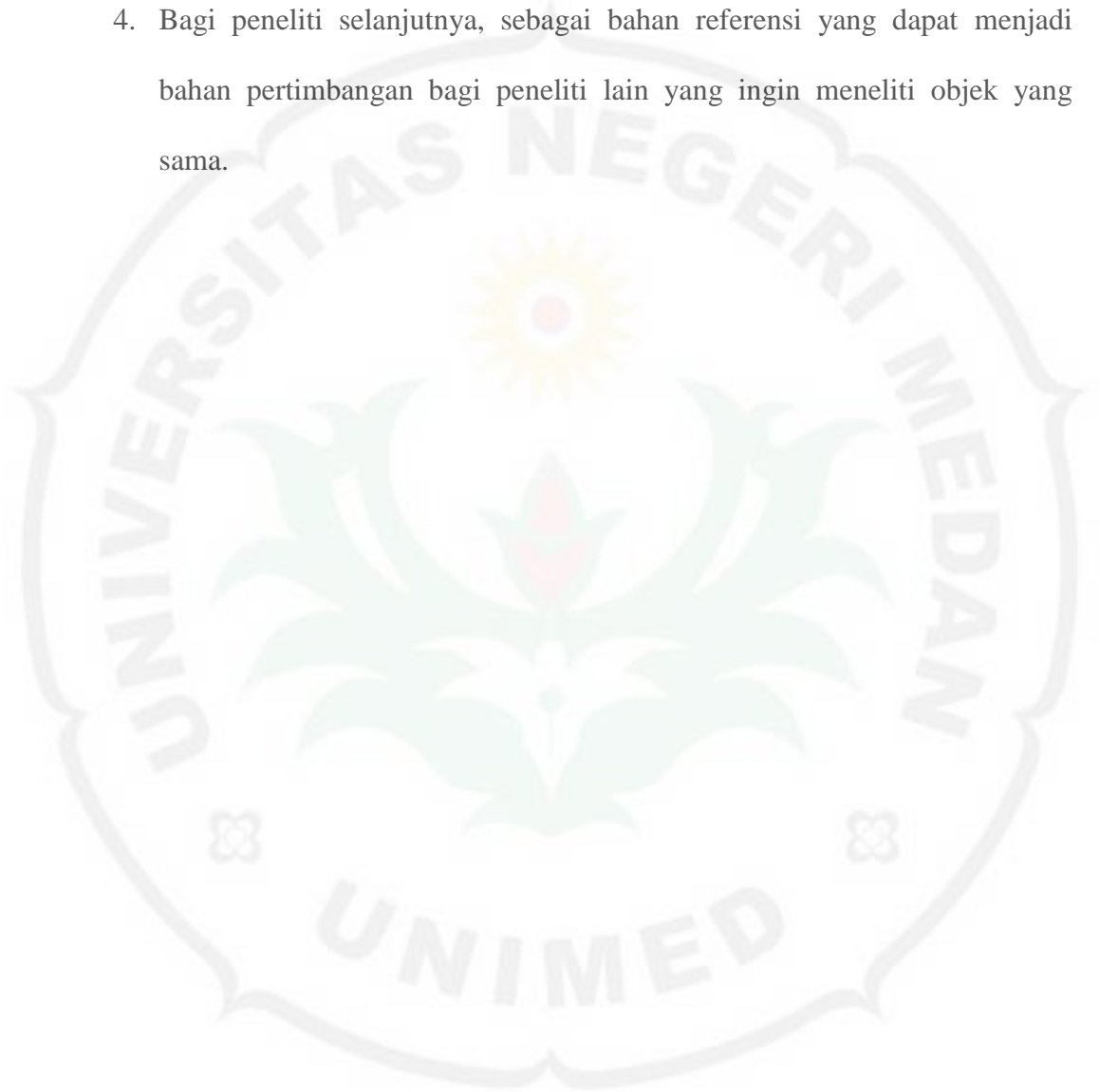
### **1.6. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, antara lain :

1. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan kemampuan penulis untuk menjadi seorang guru yang lebih baik dalam meningkatkan prestasi belajar siswa.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan atau bahan untuk memecahkan masalah – masalah yang terjadi berkaitan dengan promosi jabatan dan insentif guna menunjang kinerja karyawan.
3. Bagi UNIMED, sebagai literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan.



4. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang ingin meneliti objek yang sama.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY