

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dan salah satu faktor penggerak utama dalam tercapainya tujuan perusahaan, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Handoko (2011:3). Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan karena dalam sebuah perusahaan karyawan yang menjalankan strategi bisnis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat menyadari peran penting karyawan dalam perusahaan, dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Daya saing perusahaan saat ini menyebabkan perusahaan harus lebih banyak memperhatikan perkembangan sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal perusahaan dapat meningkatkan produktifitasnya karena sumber daya manusia yang dimiliki mampu bersaing dengan perusahaan lain dan memiliki kompetensi yang tinggi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawan, oleh karena itu diperlukan beberapa upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktifitas perusahaan.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu pengadaan jenjang karir, memotivasi karyawan dan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan. jenjang karir bagi

seorang karyawan dalam perusahaan ternyata memberikan banyak manfaat bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan-karyawan dengan talenta terbaik, ikut membawa nama baik perusahaannya, Karir yang tumbuh adalah nilai tambah bagi masing-masing pribadi karyawan. Mengingat pentingnya peranan dari karyawan dalam sebuah perusahaan, maka pengembangan karir karyawan merupakan suatu hal penting. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan pengembangan karir, misalnya melalui informasi karir, pendidikan karir dan bimbingan karir. Setelah berbagai informasi dan bimbingan karir diberikan, kemudian penetapan karir merupakan langkah awal untuk jenjang karir seseorang, sehingga saat ini perlu adanya pengembangan karir masing-masing karyawan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Martoyo, 2007:81)

Setiap orang pasti pernah mengalami penat dan jenuh dalam bekerja, banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan, deadline yang menumpuk, target yang harus dicapai seringkali menjadi beban bagi para karyawan dalam bekerja. Secara tak sadar, rutinitas tersebut menurunkan kinerja dan motivasi kerja karyawan. Jika hal itu terjadi, maka bisa berdampak buruk terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin menyulitkan karyawan untuk mengembangkan karir.

Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar kinerja karyawan tetap bagus dalam bekerja. Pimpinan perusahaan juga perlu mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Selain dari pada memperbaharui dan mengembangkan kebijakan jenjang karir, pemberian motivasi juga perlu dilakukan. Dimana motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih tekun dan giat dalam melakukan pekerjaannya, tanpa motivasi, setiap karyawan belum tentu bersedia mengarahkan seluruh kemampuannya secara optimal. Menurut handoko (2003) motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting, dimana

motivasi perlu mendapatkan perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Disamping dengan diadakannya kebijakan jenjang karir dan pemberian motivasi setiap organisasi terus memperbaharui dan mengembangkan sistem kebijakan kompensasi guna mempengaruhi cara kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik. Kebijakan kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan dengan peningkatan semangat kerja dan produktifitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan akan bekerja keras untuk memberikan loyalitasnya kepada perusahaan, apabila perusahaan mampu memberikan penghargaan salah satunya berupa prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi meliputi finansial dan jasa serta tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja karyawan dengan perusahaann. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan dari pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkn oleh setiap karyawan. Sedangkan dari sudut pandang karyawan, kompsnasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis. Apabila perumusan kebijakan kompensasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapaian kinerjanya.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan?
2. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank mandiri Taspen Pasuruan?

3. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan antara jenjang karir terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti yaitu jenjang karir karyawan dalam sebuah perusahaan, motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang didapatkan karyawan sesuai dengan kinerjanya.

b. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui seberapa efektif pelaksanaan program jenjang karir, motivasi kerja dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh jenjang karir, motivasi kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan.