

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia menjadi modal dasar didalam pembangunan suatu perusahaan dimasa yang akan datang. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu perusahaan harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan kinerja karyawan. Terpenuhinya kompensasi dan terciptanya budaya kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Hasibuan 2003:63 menyatakan bahwa “sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi”. Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan.

Menurut Moehariono(2012:96), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:181), kompensasi adalah imbalan jasa/ balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan akan bekerja lebih maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai, bila kompensasi yang

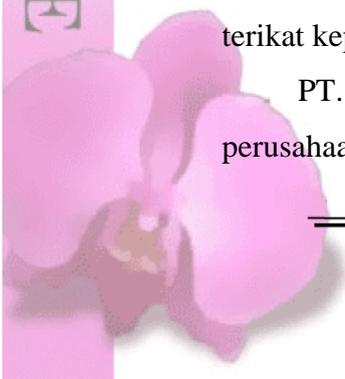
diberikan cukup adil dan kompetitif tentu akan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini tentunya akan berdampak pada kemajuan perusahaan dan tercapainya sasaran – sasaran perusahaan. Kompensasi tidak hanya penting untuk karyawan saja tetapi juga bagi perusahaan, karena program-program dari kompensasi merupakan cerminan agar perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Hariandja (2004:244), pembayaran kompensasi dikaitkan langsung dengan kinerja seperti gaji atau upah, bonus dan komisi, disebut dengan kompensasi langsung, sedangkan pembayaran kompensasi yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan pelayanan disebut kompensasi tidak langsung. Dalam upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia juga dibutuhkan suatu budaya kerja dalam interaksi dan koordinasi yang didesain untuk mengkoordinasikan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok untuk menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi.

Menurut Tika (2006:120), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.” Budaya kerja dalam perusahaan merupakan norma ataupun nilai yang dianut bersama yang menjadi dasar bertindak seorang individu dalam perusahaan.

Triguno (2003:13), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai yang dianut perusahaan dan merasa sangat terikat kepadanya, maka akan semakin kuat budaya tersebut.

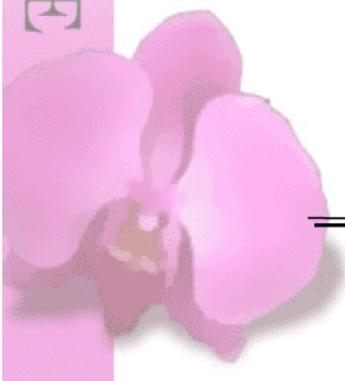
PT. Bank CIMB Niaga Tbk.cabang Malang merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa keuangan terbesar Indonesia dari segi asset, dana



masyarakat, kredit, dan jumlah jaringan cabang, dimana sekitar 97,94% sahamnya dimiliki oleh CIMB Group. Bank ini menawarkan produk dan layanan perbankan lengkap, baik konvensional maupun syariah. PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Malang mempermudah nasabah di Malang dalam memperoleh beragam layanan dan produk perbankan CIMB Niaga yang lengkap dan inovatif dengan berbagai promo yang ditawarkan, baik secara konvensional maupun Syariah. Hal tersebut yang melandasi perusahaan untuk memberi kompensasi, tergantung pada karyawan dalam menawarkan produk-produk yang ada di PT. Bank CIMB Niaga Tbk.

Perusahaan memberikan berbagai kompensasi langsung seperti, gaji, insentif, dan tunjangan sebagai rangsangan yang kuat agar karyawan lebih dapat meningkatkan kinerjanya. Pemberian tunjangan kepada karyawan disesuaikan dengan masa kerja mereka selama berada di perusahaan tersebut. Sedangkan jumlah insentif yang mereka terima berbeda-beda, perhitungannya tergantung dari produk apa yang mereka tawarkan dan besarnya volume yang mereka capai. Semakin menarik insentif yang mereka terima akan membuat mereka berupaya untuk menawarkan produk-produk perbankan yang ada pada perusahaan, begitu juga sebaliknya. Penawaran produk-produk tersebut tentunya akan mempengaruhi volume pencapaian target cabang. Hal tersebut pula yang tentunya akan mempengaruhi persentase kenaikan gaji yang diperoleh. Bila setiap karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan setiap bulannya, maka persentase kenaikan gaji yang mereka peroleh semakin tinggi begitu juga sebaliknya.

Sementara budaya kerja telah diterapkan di perusahaan yaitu, kejujuran adalah segalanya (*Integrity is everything*), selalu mengutamakan nasabah (*Always put Customer First*), dan ambisi untuk menjadi yang terbaik (*Passion for Excellence*). Dimana budaya kerja ini merupakan salah satu strategi untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan.



1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Malang?
2. Apakah kompensasi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Malang?
2. Untuk mengetahui kompensasi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Malang?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Bank CIMB Niaga Tbk. Cabang Malang Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk menjadi evaluasi tambahan dalam memberikan kompensasi langsung.
2. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman di bidang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan serta penerapan teori-teori ekonomi dalam kegiatan.

3. Bagi Peneliti lain

Sebagai referensi atau bahan perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

