

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Disiplin ilmu manajemen sumber daya adalah subbidang manajemen yang mengkaji fungsi dan hubungan antara individu dan organisasi. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia mengawasi personil organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memastikan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui evaluasi dan pengakuan atas kemampuan kerja individu karyawan (Gomes et al., 2017).

Kapasitas personel untuk melaksanakan kompetensi tertentu adalah definisi dari kinerja karyawan (Poltak, 2016: 32). Contoh bagaimana kinerja yang baik dapat menguntungkan organisasi adalah ketika karyawan memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika hal ini dilakukan dengan cara yang konstruktif, maka output yang dihasilkan akan memuaskan, namun jika tidak dilakukan dengan cara yang kondusif, maka akan menghasilkan output di bawah potensi maksimalnya. Informasi pada tabel-tabel di bawah ini berkaitan dengan laporan kinerja karyawan yang disusun oleh Bank BPD Sultra.

Bank BPD Sultra adalah bank yang beroperasi di wilayah Sulawesi Tenggara, sebagai bank daerah fokus utamanya adalah memperkuat perekonomian daerah dan mendukung pembangunan

diwilayah tersebut. Bank BPD Sultra termasuk dalam kategori bank konvensional, bank konvensional adalah Lembaga keuangan yang menjalankan kegiatan perbankan secara tradisional dan beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip keuntungan dan bunga, serta menggunakan akad-akad konvensional pinjaman dengan bunga, jaminan dan sewa. Sedangkan bank syariah beroperasi sesuai dengan prinsip syariah islam yang melarang riba (bunga) dan menggunakan akad syariah seperti mudharabah (bagi hasil), musyarakah (bersama-sama), murabahah (jual beli), ijarah (sewa), dan wakalah (perjanjian). Secara komprehensif riba mengacu pada praktik pemberian atau penerimaan Bunga atau keuntungan yang dihasilkan dari transaksi keuangan yang melibatkan peminjaman uang. Dalam konteks islam riba dianggap sebagai praktik yang dilarang karena dianggap tidak adil dan merugikan pihak yang lemah.(Poltak,2016)

Pemerintah mendirikan Bank BPD Sultra dengan tujuan untuk memberikan perhatian pada isu terkini yang menyangkut kinerja karyawan, yang dapat dinilai melalui laporan keuangan melalui perhitungan dan analisis rasio keuangan. Hasil yang dicapai dari satu tahun ke tahun berikutnya dan perkembangan kinerja karyawan dari waktu ke waktu dapat ditunjukkan melalui analisis laporan keuangan. Struktur gaji, bonus, dan insentif juga diterapkan di BPD Sultra Cab. Punggaluku, dimana kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi. Sesuai dengan kinerja karyawan, remunerasi, bonus, dan insentif di Bank Sultra meningkat setiap tahunnya. Sebagai hasilnya, organisasi memastikan bahwa semua karyawan mendapatkan

kompensasi yang adil sesuai dengan kinerja masing-masing. (Poltak, Lijan, 2016, p. 32)

Struktur gaji di Bank Sultra Cab. Punggaluku mencakup berbagai satuan waktu, termasuk per jam, per hari, per bulan, dan bahkan per tahun. Pembagian bonus dilakukan melalui dua metode yang berbeda: pertama, karyawan menerima bonus langsung, seperti bonus tahunan yang dicairkan di akhir tahun. Dan kedua, karyawan menerima bonus tidak langsung, seperti fasilitas kantor dan program pensiun. Insentif diberikan oleh Bank Sultra Cab. Punggaluku melalui program asuransi kesehatan. Asuransi kesehatan disediakan untuk karyawan bank tersebut (Hanung Pras: 2023).

Gaji memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabang Punggaluku, karena gaji menandakan penghargaan atas upaya dan kontribusi personel. Kinerja, produktivitas, dan hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh gaji yang adil dan memadai. Demikian pula, bonus memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena bonus merupakan kompensasi tambahan sebagai pengakuan atas pencapaian atau kontribusi yang luar biasa yang melampaui tingkat yang diantisipasi. Sebagai contoh, motivasi tambahan dapat ditemukan dalam bentuk bonus, yang mendorong karyawan untuk berusaha lebih giat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena mengetahui bahwa upaya tambahan mereka akan diakui. Insentif, di sisi lain, berdampak pada kinerja karyawan karena menawarkan rangsangan atau penghargaan tambahan

sebagai imbalan atas pencapaian tertentu atau upaya tambahan. Misalnya, penghargaan dan pengakuan: Insentif berfungsi sebagai wujud nyata pengakuan atas kinerja yang luar biasa. Memberikan hadiah atau penghargaan kepada karyawan akan menumbuhkan rasa pengakuan dan penghargaan atas upaya mereka yang tekun. (Hanung Pras, 2023)

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara atau yang lebih dikenal dengan nama BPD Sultra Cabang Punggaluku merupakan lembaga keuangan yang memfasilitasi berbagai layanan dan transaksi, seperti giro, tabungan, deposito, dan kredit. Kerangka peraturan resmi yang mengatur BPD (Bank Pembangunan Daerah) adalah Undang-Undang Perbankan No. 13 tahun 1962. BPD Sultra Cabang Punggaluku didirikan oleh kantor pusat bank BPD Kendari untuk memberikan bantuan transaksi perbankan langsung ke pusat. BPD Sultra Cabang Punggaluku yang sebelumnya merupakan kantor pembayaran didirikan pada tahun 2004. Kantor pusat kemudian menetapkannya sebagai kantor cabang pada tahun 2006 dengan tujuan untuk memberikan layanan perbankan kepada masyarakat, khususnya di wilayah Konawe Selatan. Tujuan dari inisiatif CSR bank ini adalah untuk membantu masyarakat melalui berbagai inisiatif seperti pemberdayaan UMKM dan program-program sosial lainnya. (banksultra.co.id)

Margin laba bersih, seperti yang dinyatakan oleh Harjito dan Martono (2018:60). NPM adalah laba penjualan yang tersisa setelah dikurangi dengan semua biaya dan pajak penghasilan. Seperti yang dikemukakan oleh Halim dan Hanafi Margin Laba Bersih adalah metrik

keuangan yang digunakan untuk menentukan sejauh mana volume penjualan tertentu memungkinkan perusahaan menghasilkan laba bersih. (Hanafi dan Halim, 2019: 81)

Tabel 1.1
Tabulasi Data Awal (Profit) BPD Sultra Punggaluku

Tahun	Net Profit Margin (NPM) (Dalam Jutaan Rupiah)
2015	251,477
2016	87,518
2017	46,498
2018	129,490
2019	214,259
2020	214,259
2021	91,681
2022	91,681

Sumber : Laporan keuangan dari tahun 2015-2022

Tabel di atas menunjukkan peningkatan laba Bank BPD Sultra yang cukup signifikan pada tahun 2015, yaitu sebesar Rp. 251.477. Nilai laba yang meningkat menandakan kinerja bisnis yang baik bagi organisasi. Penurunan nilai laba dari tahun 2016 ke 2017 disebabkan oleh kombinasi dari rendahnya marjin kredit 5 bermasalah dan tingginya rasio kredit bermasalah. Namun, nilai laba kembali meningkat pada tahun 2018, yang mengindikasikan bahwa bisnis ini menggunakan biaya-biaya secara lebih efisien. Pada tahun 2019-2020, nilai laba menjadi seimbang sebesar Rp 214.259. Selain itu, laba di bank BPD Sultra mengalami penurunan lebih lanjut pada tahun 2021-2022, tetap pada tingkat nilai laba yang sama (Rp 91.681, atau 691,71%). Pada tahun 2021-2022 nilai laba mengalami penurunan

dikarenakan pada dua tahun tersebut tidak adanya pemberian bonus yang berakibat pada kinerja karyawannya. Ada tiga faktor yang menyebabkan tidak adanya pemberian bonus, yaitu: 1) kondisi keuangan menurun, 2) kebijakan perusahaan, dan 3) faktor eksternal. Ketiga faktor tersebut membuat bank tidak menyalurkan bonus kepada karyawan karena untuk menghemat biaya keuangan bank.

Sebuah penelitian pada tahun 2016 dilakukan oleh Marianus Subianto untuk menguji dampak kompensasi, bonus, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Temuannya menunjukkan bahwa variabel gaji dan insentif memiliki dampak yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan sampai batas tertentu. Hal ini berarti bahwa variabel dependen (kinerja karyawan) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen (gaji dan insentif) di PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

Demikian pula, penelitian dari Rizki Reinaldi Thanan, Riane Johny Pio dan Johny A.F Kalangi 2021 tentang temuan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, insentif, dan kompensasi. Tidak diragukan lagi, kompensasi, tunjangan, dan bonus merupakan komponen integral dari kepuasan karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan perusahaan untuk memperhatikan pelaksanaannya untuk mencegah penurunan kepuasan kerja di antara pengemudi grab car yang disebabkan oleh penurunan insentif dan kompensasi.

Nurani (2015). Dengan mengambil kesimpulan dari penelitian ini, khususnya bahwa kemauan dan motivasi kerja seorang karyawan

dapat ditingkatkan untuk menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi yang selaras dengan tujuan organisasi, maka pemberian insentif dapat menginspirasi seseorang untuk melaksanakan tanggung jawabnya dengan tekun dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian tahun 2020 Boy Sampurno, Toni Herlambang, dan Sumadi. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketentuan-ketentuan seperti gaji, tunjangan, dan bonus.

Untuk tahun 2020 penelitian dari Ike Ratnasari dan Ashadi Mahmud. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabel gaji, insentif, dan kinerja karyawan melampaui nilai r tabel yang ditetapkan. Lebih lanjut, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai r hitung untuk variabelvariabel tersebut memang reliabel.

Bertitik tolak dari uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji, Bonus, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Punggaluku”

1.2. Batasan Masalah

“Pengaruh Gaji, Bonus, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cabang Punggaluku” merupakan pokok permasalahan dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen X yang terdiri dari X_1 Gaji, X_2 Bonus, dan X_3 Insentif

terhadap Y. Kinerja karyawan dilambangkan dengan variabel Y sebagai parameter dependen.

Penelitian ini menghasilkan data sendiri. Subjek yang diteliti adalah Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara. Variabel independen yang diteliti hanya terdiri dari gaji, bonus, dan insentif, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah gaji, bonus dan insentif berpengaruh signifikan simultan terhadap kinerja karyawan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dampak potensial dari bonus terhadap kinerja karyawan

3. Untuk mengetahui apakah insentif mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, bonus, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan secara signifikan

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan yang terkait, yang meliputi:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai pembanding antara teori yang dipelajari di kelas dengan bukti empiris di lapangan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada penulis mengenai dampak insentif, bonus, dan gaji (kompensasi) terhadap kinerja karyawan
 - b. Diharapkan penelitian-penelitian di masa depan akan menggunakan temuan-temuan dari penelitian ini sebagai bahan dasar
2. Secara Praktis
 - a. Sebagai perluasan penelitian ilmiah mengenai dampak remunerasi, insentif, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara Cab. Lokasi penelitian di Desa Punggaluku, Kecamatan Laeya, dan data primer yang digunakan untuk penelitian ini adalah laporan karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi atau referensi yang berharga bagi civitas akademika Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian.

1.6. Definisi Operasional

Untuk memudahkan proses penelusuran, pengujian, dan pengukuran variabel dalam upaya penelitian ini, serta untuk menghindari potensi kerancuan penafsiran terhadap pokok bahasan yang akan diteliti, maka pada bagian selanjutnya akan didefinisikan beberapa istilah yang muncul dalam judul penelitian:

- a. Gaji

Gaji mengacu pada remunerasi yang diterima anggota staf dari pemberi kerja mereka. Gaji adalah insentif keuangan yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya gaji bagi karyawan terletak pada kenyataan bahwa gaji menandakan nilai kerja, kontribusi, dan pencapaian mereka untuk organisasi, masyarakat luas, dan diri mereka sendiri.

- b. Bonus

Bonus adalah kompensasi moneter yang diberikan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan memuaskan. Bonus diberikan secara jelas dan khusus kepada karyawan yang berhak secara berkala, dan setelah diterima,

bonus tidak bergantung pada kinerja di masa mendatang. Sebagai alternatif untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas upaya atau pencapaian yang luar biasa, bonus sering kali diberikan secara berulang dan nilainya dapat berfluktuasi tergantung pada kinerja organisasi atau keberhasilan individu.

c. Insentif

Insentif, yang terdiri dari pendapatan tambahan di luar gaji dan bonus, biasanya dilaksanakan setiap bulan atau bersamaan dengan pembayaran gaji. Tujuannya adalah untuk memotivasi karyawan agar berkontribusi secara lebih efektif dan kualitatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Insentif diberikan untuk memotivasi setiap karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan komponen yang tidak terpisahkan dari organisasi atau bisnis dan semua pihak yang terkait di dalamnya. Kinerja karyawan mengacu pada kompetensi, kekuatan, dan hasil yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dengan mengevaluasi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tingkat produktivitas kerja, hasil kualitas kerja, dan kualitas kerja tim.

1.7. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan adalah kerangka penelitian yang menentukan topik yang akan diperiksa selama penyelidikan. Persiapan dan pemahaman difasilitasi oleh penerapan sistematisasi. Untuk menguraikan secara ringkas wacana seputar subjek yang diteliti dalam penelitian ini, sistematika penulisan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memberikan gambaran umum tentang: konteks masalah, penekanan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Uraian mengenai penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis disertakan dalam bab ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup beberapa bagian sebagai berikut: kategori penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan dan analisis data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan pembahasan dari hasil penelitian yang meliputi gambaran umum organisasi dan sejarahnya, deskripsi objek yang diteliti, analisis data, dan pembahasan hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi rangkuman kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, serta rekomendasi untuk meningkatkan penerapan penelitian di masa mendatang.