

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan selama mungkin dalam persaingan global. Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai macam hal, diantaranya pengaruh lingkungan kerja itu sendiri yang kurang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada karyawan itu sendiri dan teman sekerja yang menurun semangatnya dalam bekerja.

Salah satu perusahaan yang mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi adalah industri perbankan. Perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya adalah PT. Bank Mayapada International Tbk cabang Semarang, dimana para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab. Industri perbankan telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir dan menjadi industri yang sarat akan persaingan, sehingga menjadi tantangan bagi PT. Bank Mayapada International Tbk untuk dapat tidak hanya sekedar mampu bertahan, tetapi juga mendapatkan market share yang besar dan pengakuan dari masyarakat.

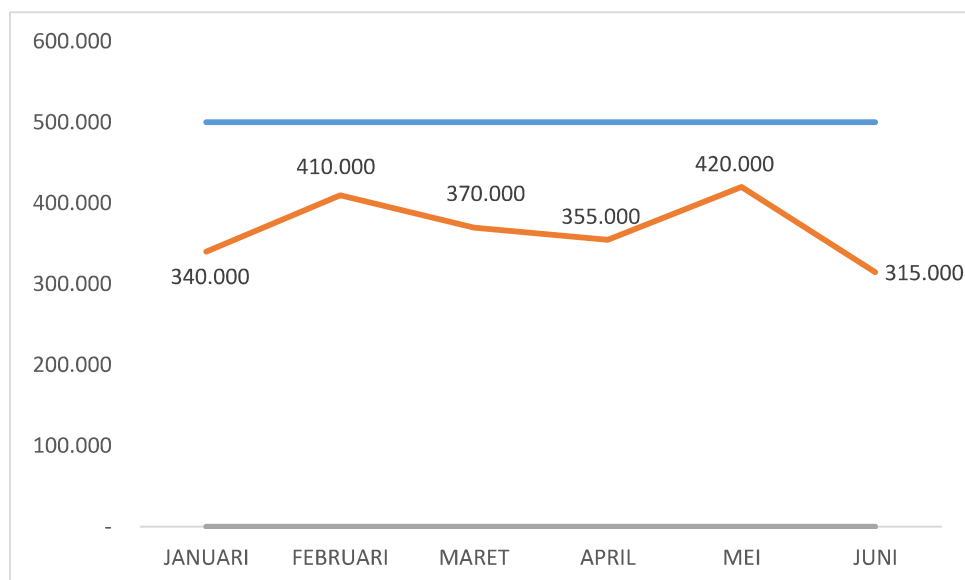
Berikut ini merupakan gambaran pencapaian penjualan kredit Bank Mayapada dalam kurun waktu Januari 2018 – Juni 2018 :

Tabel 1. 1 Tabel Penjualan Kredit

dalam juta

No	Bulan	Target	Pencapaian Rata - Rata	Prosentase
1	Januari	500.000	340.000	68%
2	Februari	500.000	410.000	82%
3	Maret	500.000	370.000	74%
4	April	500.000	355.000	71%
5	Mei	500.000	420.000	84%
6	Juni	500.000	315.000	63%

Sumber : Data yang diolah

Gambar 1. 1 Grafik Penjualan Kredit

Sumber : Data yang diolah

Dari tabel dan gambar diatas dapat diperoleh gambaran kinerja karyawan dalam penjualan kredit yang tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan selama kurun waktu Januari 2018 – Juni 2018. Tidak tercapainya target tersebut maka kinerja karyawan harus dioptimalkan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan, sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Kinerja yang tinggi dapat diupayakan salah satunya dengan cara memberikan motivasi, motivasi merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Memperhatikan dari hal tersebut, perusahaan secara terus-menerus mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia sehingga bisa meningkatkan kinerja. kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Oleh karena itu tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai, apabila didukung sumber daya manusia yang berkualitas (Triyaningsih, 2014).

Karyawan yang berkualitas tentunya menjadi tolok ukur pada setiap perusahaan agar nantinya dapat memberikan keuntungan besar pada perusahaan tersebut. Kualitas karyawan sendiri dapat dilihat dari seberapa besar kontribusinya dalam menjalankan perusahaan tersebut. Kontribusi akan maksimal jika setiap karyawan memiliki *engagement* yang tinggi pada perusahaan tersebut. Dalam hal ini, jika semua karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tidak memiliki *engagement* yang tinggi maka, tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai yang pada akhirnya perusahaan tersebut tidak mampu meraih kesuksesan. Siddhanta dan Roy (2010) menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Dalam era teknologi perusahaan untuk meningkatkan kinerja harus memanfaatkan teknologi informasi. Menurut Kadir dan Triwahyuni (2013) “Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan

informasi". Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan berujung pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2010) karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan merupakan suatu perancangan kegiatan kerja pegawai yang disusun berdasarkan keinginan dan kemampuan pegawai tersebut, pegawai bekerja tidak hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan nilainya, juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat, dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan, sebagai hasil yang diberikannya kepada intansi.

Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui motivasi baik itu berupa reward (insentif) maupun berupa *punishment* (disiplin). Pemberian insentif dan peningkatan disiplin melalui pemberian *punishment* diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan tujuan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2016) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari karyawan dan pimpinan.

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya perbedaan hasil penelitian dari variabel yang diteliti . Hasil penelitian Johanes (2016) membuktikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi menurut Tengku (2013) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian I Made (2017) membuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi hasil penelitian Agus (2016) membuktikan insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Rahmah (2015) membuktikan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi menurut Robby (2018) karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis memberikan judul “ ANALISIS PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, TEKNOLOGI INFORMASI, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MAYAPADA SEMARANG ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah terdapat research gap antara variabel karakteristik kerja, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Bank Mayapada merupakan salah satu bank yang ada di Indonesia. Tingginya pertumbuhan perbankan menyebabkan persaingan menjadi ketat, sehingga sangat penting bagi bank untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka dapat diambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini di buat untuk membatasi meluasnya suatu masalah agar tidak terjadi kesalahan dalam pengertian.

1. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan di batasi, dengan independen yaitu variabel bebas, antara lain: *Employee Engagement* (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), Teknologi Informasi (X_3), Pemberian

insentif (X_4), dan Disiplin kerja (X_5). Sedangkan variabel dependen adalah variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Objek penelitian dilakukan di Bank Mayapada Cabang Semarang.
3. Periode waktu pada bulan Februari 2018 s/d Juli 2018.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah secara empiris dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis menambah pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang SDM serta menjadi syarat kelulusan.
2. Bagi Bank Mayapada Semarang dapat mempercepat tercapainya tujuan tertentu dan mengetahui faktor utama apakah yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
3. Bagi Universitas AKI menambah literatur bacaan bagi perpustakaan

4. Bagi pembaca menambah wawasan agar lebih luas dan menambah informasi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu *employee engagement* , karakteristik pekerjaan, teknologi informasi, pemberian insentif ,disiplin kerja dan kinerja karyawan, selain itu juga penelitian terdahulu, kerangka fikir, hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Berisi teori statistika untuk pengujian analisis data dengan menggunakan uji t, uji F dan regresi berganda. Gambaran obyek penelitian. Obyek yang diteliti yaitu *employee engagement*, karakteristik pekerjaan, teknologi informasi, pemberian insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi gambaran umum Bank Mayapada Semarang yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini.

BAB V : ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil penelitian dari uji statistik yang dilakukan baik uji parsial maupun uji serentak (simultan) serta pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran yang didapat dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung
- Abdul Kadir dan Terra CH. Triwahyuni. 2013. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Agnes et.al, 2017. *Penagruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata*. Jurnal. Manajemen Bisnis. Uniersitas Petra. AGORA vol.5 no.1.
- Alimuddin ibriati kartika.2012.*Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia ,TBK,Makassar*.
- Davis. Ph, Keith dan W. Newstrom. Ph. D john. *Perilaku dalam organisasi. Jilid 2 edisi 7*. Erlangga. 1996: Jakarta.
- Desak Made, 2015. *Pengaruh Teknologi Informasi dan system Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Universitas Warmadewa*. Jurnal. Universitas Warmadewa
- Fattiah, 2016. *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakutlas Ekonomi Universitas Islam Negeri Jakarta.
- Ghozali Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dalam program SPSS* bagian penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponogoro: Semarang.
- Gorda. I . Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Widya Kriya Gematama.
- Handoko, T. Hani, (2010). “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. SP. Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendekatan Non Sekunder)*. Yogyakarta : Muhamadiyah
- Handoko. T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Liberty.
- Hedjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, (2000). “*Manajemen Personalia*”,Yogyakarta : BPFE.

- Lewiuci, 2016. *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarg Produsen Senapan Angin*. Jurnal Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra. AGORA vol. 4 No.2
- M. Manulang, 2011, *Manajemen Personalia* , Aksara Baru, Jakarta.
- Mathis,dkk. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat
- Muhammad dkk, 2015. *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 39 No.2
- Mundung, Martinus, 2010. Pengaruh Karakteristik Kerja, Iklim Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita (Studi pada Perusahaan Ikan Kaleng “Joint Venture” di Kota Bitung). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Volume 8 Nomor 1, Februari.
- Nathania Elizabeth Mila.2010.*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Grasindo Offset*.Semarang.
- Pajar.2008.*Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit Pku Muhammadiyah*,Surakarta.
- Priyanto Wahyu. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Distribusi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi*, Malang.
- Rahmah, 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah*. Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 7, Juli 2015 hlm 198-216
- Ravianto, J, (1985). “*Produktivitas dan Manusia Indonesia*”, Jakarta : SIUPP.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mondar Maju.
- Robby Dharma, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah cabang Padang*. Jurnal. Universitas Putra Indonesia YPTK.
- Schules,Randall,s,Jackson,Susan E.*Manajemen SDM* edisi 6 jilid 2.Erlangga:1996 Jakarta.
- Siagian, Sondang. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja Cetakan I*, Rineksa Cipta. 2002: Jakarta.

- Siddhanta, A. and Roy, D. 2010. *Employee Engagement Engaging The 21st Century Workforce*. Asian Journal Of Management Research ISSN: 2229-3795.
- Sinta, 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KSB Indonesia Cibitung*. Jurnal.
- Simamora, Henry, (2001). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta : YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Malang : Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Sinungan, Muchdarsyah, (1987). *“Produktivitas Apa dan Bagaimana”*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan, Drs. Muchdarsyah. 2005. *Produtivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Tri Krismawan Aloysius. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Orientasi Pasar Karyawan PT. Nyonya Meneer*. Semarang.
- Triyaningsih, SL. 2014. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika edisi September 2014 Vol 1. No.2 : 31-38*.
- Universitas.Heidjiracman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Wartana I Made Hedy.2011.*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Como Shambala Estate At Begawan Giri Ubud,Bali*.