

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan perbankan di Indonesia dewasa ini baik perbankan konvensional dan syariah sangat intens dan ketat. Berdasarkan data Wikipedia, Bank di Indonesia berjumlah 138 buah, dengan rincian 1 buah Bank Sentral, 5 buah Bank Persero (BUMN), 31 buah Bank Umum Swasta Nasional Devisa, 33 buah Bank Umum Swasta Nasional Non Devisa, 18 buah Bank Campuran, 12 buah Bank Asing, 26 buah Bank Pembangunan Daerah, 12 buah Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, dan ada sebagian kecil bank yang telah ditutup.

Bank BRI (Bank Rakyat Indonesia) pada awalnya didirikan pada tanggal 16 Desember 1895 di Purwokerto dengan nama awal *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* (Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto). Sampai sekarang Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 tetap konsisten memfokuskan pada pelayanan kepada masyarakat kecil, diantaranya dengan memberikan fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Hal ini antara lain tercermin pada perkembangan penyaluran KUK (Kredit Usaha Kecil) pada tahun 1994 sebesar Rp. 6.419,8 milyar yang meningkat menjadi Rp. 8.231,1 milyar pada tahun 1995 dan pada tahun 1999 sampai dengan bulan September sebesar Rp. 20.466 milyar. Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah, yang

Azhari Rasyad, 2012

Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Persepsional Pada Karyawan Outsourcing PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Kopo Bandung)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor Inspeksi /SPI, 170 Kantor Cabang (dalam negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.POINT, 3.705 BRI UNIT dan 357 Pos Pelayanan Desa.

Disisi lain PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan perbankan yang melakukan perekrutan karyawan dengan sistem *outsourcing*. *Outsourcing* merupakan tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain yaitu penyedia jasa, dimana tindakan ini diatur dalam suatu kontrak kerja sama yang sudah disepakati kedua belah pihak. Pengalihdayaan yang dimaksud berarti menyerahkan suatu aktivitas perusahaan, yaitu aktivitas pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia kepada pihak lain. Mekanisme pengalihdayaan tersebut harus dituangkan dalam perjanjian yang sudah disepakati kedua belah pihak. Dengan menerapkan *outsourcing* perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan serta target perusahaan seperti yang sudah diprogramkan. Selain itu *outsourcing* meningkatkan efisiensi perusahaan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

Suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa seperti perbankan dengan ukuran yang besar, tentunya memerlukan karyawan dalam jumlah yang cukup besar pula, dengan demikian faktor sumber daya manusia yang ada harus dapat dikelola dan dipelihara dengan sebaik – baiknya oleh perusahaan agar dapat bekerja secara optimal tanpa adanya masalah yang berarti serta karyawan tersebut

diharapkan memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

Loyalitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat penting dimiliki oleh setiap individu seorang karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap nasib perusahaan di masa yang akan datang. Bentuk loyalitas tersebut dapat ditunjukkan dengan rasa tanggung jawab, ketaatan, serta pengabdian yang diberikan pada perusahaan. Sumber daya manusia yang setia atau loyal sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena sikap loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaannya. Bila loyalitas karyawan menurun, akan memberikan kerugian yang sangat besar bagi perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mampu menjaga dan meningkatkan loyalitas kerja karyawannya.

Permasalahan yang dialami perusahaan perbankan ini adalah cukup banyaknya karyawan yang mengundurkan diri. Apabila masalah tersebut dibiarkan terus menerus maka akan menjadi suatu ancaman serius bagi kelangsungan hidup perusahaan. Seperti ditunjukkan pada tabel data karyawan *outsourcing* yang mengundurkan diri pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Kopo Bandung periode tahun 2011 berikut ini:

Tabel 1.1 Daftar Pekerja *Outsourcing* yang Mengundurkan Diri Periode Tahun 2011

No	Nama UKO	Pendidikan	Jabatan	Vendor	Alasan
1	Kanca Kopo	SMA	Driver	PT. PKSS	Kasus Indisipliner
2	Kanca Kopo	S1	Frontliner	PT. PKSS	APS
3	Kanca Kopo	S1	Frontliner	PT. IMS	APS
4	Kanca Kopo	D3	Frontliner	PT. PKSS	APS
5	Kanca Kopo	SMA	Satpam	PT. PKSS	Kasus Indisipliner
6	Kanca Kopo	S1	Frontliner	PT. PKSS	APS
7	Kanca Kopo	SMA	Driver	PT. PKSS	Dikembalikan Ke Vendor

Sumber: Data Bagian SDM PT. BRI (Persero) Kanca Kopo

Dapat dilihat dari tabel 1.1 mengenai daftar pekerja *outsourcing* yang mengundurkan diri pada tahun 2011 yaitu sejumlah 7 orang dengan alasan dikembalikan ke vendor, APS (Atas Permintaan Sendiri), dan kasus indisipliner. Keseluruhan karyawan memiliki latar belakang pendidikan serta jabatan yang beragam.

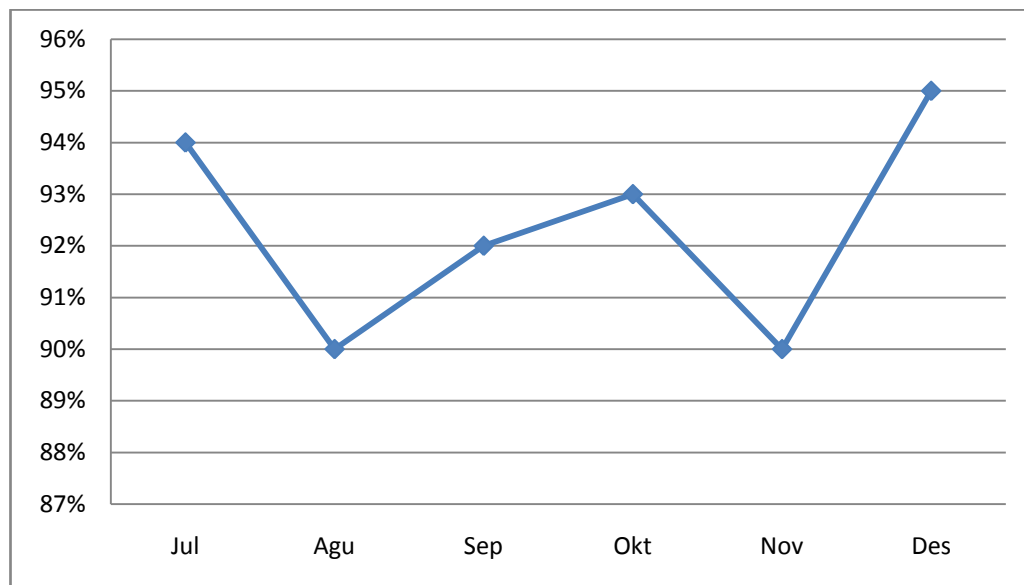
Berdasarkan informasi yang diperoleh dari wawancara penulis dengan salah seorang karyawan bagian SDM (Sumber Daya Manusia) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Kopo Bandung diperoleh informasi bahwa yang mengundurkan diri atas permintaan sendiri karyawan memilih mengundurkan diri untuk bekerja di perusahaan lain, dan yang mengundurkan diri karena kasus indisipliner ini dikarenakan ketidakpatuhan karyawan pada peraturan perusahaan, seperti selalu adanya karyawan yang terlambat dan pulang kerja lebih awal dari jam yang sudah ditetapkan juga seringnya terjadi kemangkiran tanpa izin yang jelas.

Berikut adalah tingkat kehadiran karyawan berdasarkan periode bulan Juli

– Desember tahun 2011 yang akan dijelaskan pada grafik di bawah ini:

Azhari Rasyad, 2012

Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Persepsional Pada Karyawan *Outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kanca Kopo Bandung) Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu



Sumber: Data Bagian SDM PT. BRI (Persero) Kanca Kopo

Gambar 1.1

Presentase Kehadiran Karyawan Bulan Juli – Desember Periode Tahun 2011

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat bahwa persentase kehadiran karyawan selama bulan Juli hingga Desember tahun 2011 memang fluktuatif, namun cenderung mengalami kenaikan. Pada bulan Agustus dan November tingkat kehadiran karyawan cukup rendah, yaitu sebesar 90%. Setiap perusahaan memiliki standar minimal kehadiran yang sudah ditetapkan, ketidakhadiran tersebut dapat berupa sakit, izin, ataupun cuti. Jika seorang karyawan sudah melewati standar yang sudah ditentukan, perusahaan akan memberikan peringatan sebagai langkah awal, bahkan pemberhentian.

Dari data yang diperoleh penulis berasumsi bahwa loyalitas kerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Kopo

Bandung belum mencapai harapan perusahaan. Hal itu dibuktikan dengan masalah karyawan yang melakukan pengunduran diri (*resign*) dan tingkat absensi yang cukup tinggi yang terjadi dalam perusahaan. Masalah loyalitas kerja tersebut tidak dapat diabaikan begitu saja karena memiliki dampak luas.

Terbentuknya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan bagi setiap perusahaan. Perusahaan akan memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai asetnya yang paling berharga namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan loyalitas kerja karyawan adalah dengan memberikan balas jasa. Balas jasa yang diberikan yaitu berupa kompensasi tidak langsung.

Handoko (2001:183) mengemukakan bahwa "Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang berbentuk penyediaan paket "*benefits*" dan penyelenggaraan program – program pelayanan karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang."

Manfaat dan tujuan dari adanya kompensasi tidak langsung menurut Handoko, (2001:184) yaitu:

1. Mengefektifkan perekrutan karyawan.
2. Meningkatkan moral.
3. Loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.
4. Pengurangan pengaruh serikat buruh dan ancaman investasi pemerintah.

Dapat dilihat pada poin ketiga bahwa salah satu manfaat dan tujuan dari adanya kompensasi tidak langsung adalah untuk loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat

mempengaruhi loyalitas, terutama kompensasi tidak langsung yang diduga dapat berpengaruh besar terhadap loyalitas kerja karyawan dimana karyawan tersebut bekerja.

Kompensasi tidak langsung didalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dilaksanakan dengan baik untuk memelihara karyawannya sehingga karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dan hal tersebut dapat ditunjukkan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dimana tidak ada karyawan yang mangkir dari pekerjaannya bahkan sampai ada yang mengundurkan diri dari perusahaan. Program kompensasi tidak langsung ini harus dilaksanakan dengan memperhatikan berbagai kemungkinan untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi atau perusahaan, sehingga program kompensasi tidak langsung diharapkan mampu menghasilkan keuntungan bagi kedua belah pihak dan dengan adanya pemberian program kompensasi tidak langsung/kesejahteraan tersebut, maka diharapkan karyawan akan bekerja dengan sungguh – sungguh sehingga akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian – uraian tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji dan mengadakan penelitian lebih lanjut dalam skripsi yang berjudul :
“Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Persepsional Pada Karyawan *Outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Kanca Kopo Bandung) “

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Loyalitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan dimana dia bekerja, dengan loyalitas karyawan yang tinggi berarti karyawan merasa senang dan mencintai pekerjaannya sehingga pekerjaannya yang dilaksanakannya akan dilaksanakan dengan sepenuh hati dan hasilnya juga akan lebih memuaskan, dan sudah tentu akan memberikan hasil positif bagi perusahaan karena karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan membantu tercapainya tujuan perusahaan seperti yang sudah direncanakan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah berarti terdapat masalah yang harus dibenahi baik dari karyawannya sendiri atau perusahaan.

Loyalitas kerja yang tinggi tidak semata – mata tercipta begitu saja, dengan kata lain perusahaan memiliki andil dalam menciptakan loyalitas karyawan yang baik. Perusahaan harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan agar loyalitas karyawan itu terus naik dan bernilai positif, salah satunya adalah dengan pemberian balas jasa yaitu berupa kompensasi khususnya kompensasi tidak langsung, karena dengan pemberian kompensasi tidak langsung secara baik sudah tentu akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat serta meningkatkan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk.

Kanca Kopo Bandung adalah yang memiliki masalah pada loyalitas kerjanya.

Hal ini diindikasikan dengan banyaknya jumlah karyawan yang mengundurkan diri dan tingkat absensi yang cukup tinggi. Loyalitas kerja yang rendah ini harus segera dibenahi karena jika masalah ini berlangsung terus menerus maka akan mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompensasi tidak langsung yang diberikan pada karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Kopo Bandung.
2. Bagaimana gambaran loyalitas kerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Kopo Bandung.
3. Bagaimana pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Kopo Bandung.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh gambaran kompensasi tidak langsung yang diberikan pada karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Kopo Bandung.

2. Untuk memperoleh gambaran bagaimana loyalitas kerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Kopo Bandung.
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap loyalitas kerja karyawan *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanca Kopo Bandung.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis, dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *kompensasi tidak langsung* serta pengaruhnya terhadap *loyalitas karyawan*, dan sebagai sumbangan pemikiran dan informasi terutama bagi peneliti lain dan masyarakat luas dalam mengembangkan bidang kajian sejenis.
2. Kegunaan Praktis, dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi, sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi instansi atau lembaga terkait dalam mengembangkan perusahaannya berdasarkan bidang kajian sejenis.