

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen mengandung pengertian sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya yang tersedia terutama sumber daya manusia. Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang karyawan lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi juga memandang sebagai mitra dalam usaha. Untuk mendorong semangat kerja karyawan perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak perusahaan maupun pihak karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, begitupun juga perusahaan memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan karyawan terlebih bagi karyawan yang berprestasi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki, hal ini dikarenakan untuk mencegah karyawan pindah ke perusahaan lain, sehingga diperlukan pemahaman terhadap kebutuhan karyawan dan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat para karyawan merasa termotivasi dan

kedepannya karyawan tidak memiliki keinginan untuk pindah bekerja di perusahaan lain.¹

Pada era globalisasi saat ini, sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kedudukan yang penting. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberadaan karyawan. Membentuk individu dengan loyalitas tinggi adalah tugas pimpinan dalam menjaga komitmen bawahannya. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa tingkat loyalitas karyawan di Indonesia relatif masih rendah. Akibatnya, dua dari tiga karyawan di Indonesia lebih memilih pindah ke perusahaan yang menawarkan jabatan atau gaji yang lebih tinggi, bidang pekerjaan serta kompensasi lebih tinggi dari perusahaan yang sebelumnya. Kartono mengungkapkan bahwa tidak adanya loyalitas mengakibatkan terjadinya pemogokan, sabotase, absensi yang tinggi perpindahan. Pembentukan loyalitas kerja memerlukan adanya kesadaran diri dari individu, dan didukung oleh berbagai faktor dalam pembentukan kepuasan kerja. Adanya gaji dan penghargaan serta kompensasi yang lainnya mempengaruhi terbentuknya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Fasilitas kerja yang

¹ Eddy M. Sutanto, et al., "Analisis Pemasaran dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Sentosa di Palangka Raya" Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 1, No. 2, Oktober 2010

memadai akan menimbulkan suasana yang bisa membangkitkan semangat kerja.²

Dalam melakukan dan memilih suatu pekerjaan maka karyawan memiliki tujuan yaitu untuk memenuhi kebutuhannya. Selain itu manusia bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukakan akan menghasilkan hasil yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Menurut Hasibuan, pemberian motivasi adalah untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan. Pemotivasian dilakukan sebagai cara untuk mendorong kerja karyawan agar dapat memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Loyalitas para karyawan tidak hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di perusahaan tersebut, melainkan termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan.³

² Dewi Iqlima Sari dan Endang Widyastuti, "Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)" Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi, 2008

³ Eddy M. Sutanto, at al, *op.cit.*, hal. 177

Di dalam ayat Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 dijelaskan agar bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh. Bunyi ayat Al Quran tersebut yaitu:



Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS. At-Taubah: 105)⁴

Penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan mengalami banyak perubahan, bergantung pada segi kepuasan kerja. Karyawan merasa puas dengan keseluruhan pekerjaan mereka, dengan kerja itu sendiri, serta dengan pengawas dan rekan kerja. Namun demikian, karyawan cenderung tidak begitu puas dengan bayaran dan peluang promosi yang diberikan perusahaan. Pada kenyataannya, dari segi kepuasan (kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja), menikmati kerja itu sendiri hampir

⁴ Departemen Agama Republik Indonesia, *Alqur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2009, hal. 203

selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan. Pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, dan kendali memuaskan sebagian besar karyawan. Sebab, ketika perusahaan mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dan produktif dibandingkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Gaji, insentif, penghargaan, peningkatan sikap dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Adapun kepuasan kerja yang menjadi keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.⁵

Dengan menghubungkan gaji, insentif dan penghargaan tersebut yang ditetapkan secara organisasional, adalah upaya perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan dalam perusahaan dan untuk memastikan bahwa sasaran individu sejalan dengan tujuan organisasionalnya.⁶ Pada akhirnya perusahaan diharapkan mampu menyusun suatu sistem gaji, insentif dan penghargaan yang baik, dimana sistem yang diterapkan untuk menggambarkan pemberian gaji, insentif dan penghargaan dilakukan secara

⁵ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2009, hal. 109-110

⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN, 2004, hal. 512

adil dan wajar bagi setiap karyawan terhadap masing-masing pekerjaan karyawan tersebut. Dalam penyusunan sistem gaji, insentif dan penghargaan, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya gaji, insentif dan penghargaan yang akan diberikan. Dengan begitu diharapkan perusahaan akan mampu memberikan gaji, insentif dan penghargaan yang adil dan layak kepada karyawannya.⁷

Ketidakadilan gaji dapat memicu putaran karyawan karena tingkat ketidakpuasannya tinggi.⁸ Terdapat tiga poin utama pada saat merancang, menerapkan, dan mengevaluasi sebuah program kompensasi. Pertama, gaji merupakan faktor yang penting bagi karyawan yang akan berdampak terhadap pilihan pekerjaan, kepuasan kerja, ketidakhadiran, putaran karyawan dan produktifitas. Kedua, tenaga kerja akan senantiasa berubah dengan cara-cara yang dapat diprediksi. Ketiga, organisasi mengubah misi, tujuan, strategi, dan kebijakan sumber daya manusia. Dari tiga poin tersebut, bahwa sistem gaji haruslah beradaptasi dengan perubahan tenaga kerja, organisasional, hukum, serta kesempatan dan ancaman lingkungan lainnya.⁹

⁷ Aba Yazid, "Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada CV. Indo Perkasa Computindo Situbondo" Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, hal. 21

⁸ Henry Simamora, *op.ci.t.* hal. 447

⁹ *Ibid.*, hal. 448

Masalah yang sering juga muncul adalah bahwa para karyawan merasa bahwa imbalan tidak terkait erat dengan kinerja. Kalangan karyawan mungkin meyakini bahwa ukuran kinerja tidak menilai kinerja secara akurat karena pengukuran terhadap beberapa pekerjaan sulit dilakukan secara obyektif. Salah satu faktor yang paling penting adalah tingkat kepercayaan dari kalangan karyawan dalam sistem kompensasi. Meskipun ukuran kinerja yang obyektif hanya membutuhkan sedikit kepercayaan, namun hal ini kurang berlaku pada ukuran yang subyektif. Dalam evaluasi subyektif, efektivitas sistem kompensasi tergantung pada tingkat kepercayaan para karyawan terhadap orang yang mengambil keputusan evaluatif.¹⁰

Adapun alasan mengaitkan bayaran dengan kinerja adalah motivasi. Dalam teori ekspektansi menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja, yaitu akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.¹¹

Banyak perusahaan yang meyakini bahwa sistem imbalan pada umumnya dan sistem insentif pada khususnya mempengaruhi kinerja. Insentif dan kinerja merupakan bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menunjukkan dan mempertahankan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan. Sistem tunjangan yang teliti dan rinci sering menggambarkan situasi dimana manajemen berupaya menekankan peranan kepentingan

¹⁰*ibid.*, hal. 513

¹¹*ibid.*, hal. 510

bersama. Tujuan dasar dari semua program insentif adalah untuk meningkatkan produktifitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program insentif berupaya untuk memperkuat hubungan kinerja-imbalan dan, dengan demikian, memotivasi kalangan karyawan yang terpengaruh. Nilai motivasional yang ingin dihasilkan dari insentif finansial sebagian dipengaruhi oleh kebutuhan dan keinginan para karyawan untuk meningkatkan pendapatan. Bagi karyawan yang berada ditingkat sosioekonomik yang rendah, semakin cepat insentif dibayarkan kepada mereka, semakin besar efek motivasional yang dimilikinya terhadap kalangan karyawan tersebut.¹²

Selain program gaji dan insentif, studi juga menunjukkan bahwa pengakuan berdampak positif pada kinerja baik hanya pemberian penghargaan maupun dihubungkan dengan penghargaan finansial. Dalam satu studi mengombinasikan antara penghargaan finansial dengan penghargaan non finansial (seperti halnya pengakuan) menghasilkan perbaikan kinerja sebesar 30% dalam perusahaan jasa, hampir dua kali dibandingkan dampak dari menggunakan masing-masing penghargaan itu sendiri. Semakin banyak pengusaha yang menggunakan program pengakuan berdasarkan kinerja. Menurut satu survey, 78% CEO dan 58% Wakil Direktur Sumber Daya

¹² *ibid.*, hal. 514-515

Manusia mengatakan bahwa perusahaan mereka menggunakan program pengakuan kinerja.¹³

Hal ini juga terjadi pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Cabang Semarang yang bergerak dalam bidang jasa. Melihat dampak adanya gaji, insentif, penghargaan maupun kompensasi yang lain terhadap keloyalitasan karyawan maka penelitian ini dilakukan di PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Cabang Semarang selanjutnya di sebut Bank BTN Syariah Cabang Semarang. Bank BTN Syariah Cabang Semarang memiliki potensi sumber daya manusia dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan berbagai fungsi kegiatan perbankan syariah. Dalam Bank BTN Syariah gaji diterapkan berdasarkan tingkatan jabatan SDM. Tabel 1.1 berikut menunjukkan daftar gaji per jabatan pada Bank BTN Syariah Cabang Semarang.

Tabel 1.1
Daftar Gaji PT. BTN Syariah Cabang Semarang

Tingkatan	Besar Gaji
Grade 1	Rp 17.000.000 - Rp 25.000.000
Grade 2	Rp 10.000.000 - Rp 15.000.000
Grade 3	Rp 9.000.000 - Rp 13.000.000
Grade 4	Rp 7.000.000 - Rp 9.000.000
Grade 5	Rp 5.000.000 - Rp 7.000.000
Grade 6	Rp 3.500.000 - Rp 4.000.000
Grade 7	Rp 3.000.000 - Rp 3.700.000
Grade 8	Rp 2.500.000 - Rp 3. 200.000
Grade 9	Rp 2.000.000 - Rp 2.700.000

¹³ Garry Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Jakarta: PT. Indeks, 2007, hal. 104-105

Grade 10	Rp 2.000.000 - Rp 2.500.000
----------	-----------------------------

Sumber: BTN Syariah Cabang Semarang

Dari tabel gaji tersebut dapat dilihat tingkatan yang terdapat di Bank BTN Syari'ah Cabang Semarang mulai dari tingkatan 1 sampai tingkatan 10. Tingkatan 1 (tertinggi) kisaran gaji yang diperoleh sebesar Rp 17.000.000-Rp 25.000.000, tingkatan berikutnya mendapatkan gaji berkisar antara Rp 10.000.000-Rp 15.000.000. Sedangkan tingkatan ke-3 memperoleh gaji Rp 9.000.000-Rp 13.000.000, di tingkat 4 gaji berkisar antara Rp 7000.000-Rp 9.000.000 dan di tingkat 5 gaji yang diperoleh sebesar Rp 5.000.000-Rp 7.000.000. Begitu juga dengan tingkatan 6 mendapatkan gaji sebesar Rp 3.500.000-Rp 4.000.000, tingkatan 7 sebesar Rp 3.000.000-Rp 3.700.000, dan selanjutnya tingkatan 8 memperoleh gaji sebesar Rp 2.500.000-Rp 3.200.000. Di grade atau tingkat 9 Rp. 2.000.000-Rp 2.700.000 dan terakhir grade 10 gaji sebesar Rp 2.000.000-Rp 2.500.000.

Bank BTN Syari'ah Cabang Semarang memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki masa kerja > 15 tahun dan karyawan yang telah pensiun. Sedangkan insentif diberikan Bank BTN Syariah kepada setiap karyawan baik pada bidang manapun secara menyeluruh atau dapat dikatakan meng-global namun pembagian dilihat dari jabatan-jabatan yang di pegang dari setiap karyawan. Bank BTN Syari'ah Cabang Semarang, memberikan insentif kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga

target dapat terlampaui dengan perhitungan bonus 0,2 % dari target yang telah ditetapkan. Dimana target yang ditetapkan oleh perusahaan hampir mengalami kenaikan dengan kisaran 1 sampai 2 Milyar per tahunnya. Insentif yang diberikan oleh Bank BTN Syariah Cabang Semarang diharapkan dapat mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan pencapaian target yang di tetapkan oleh Bank BTN Syariah Semarang.¹⁴

Di sisi lain Bank BTN Syariah juga menjalankan fungsi secara internal dan eksternal untuk menjamin kelangsungan kesejahteraan anggotanya yang juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Pengembangan dan pendidikan SDM yang berkesinambungan dan berkelanjutan sangat dibutuhkan untuk menjaga kualitas dari pada SDM itu sendiri. Faktor eksternal yang begitu kuat sangat mempengaruhi perkembangan pertumbuhan Bank BTN Syariah Cabang Semarang. Faktor kondisi ekonomi, mendorong perusahaan untuk serius menangani masalah sumber daya manusia, khususnya berkaitan masalah gaji, insentif dan penghargaan.

Kombinasi keunggulan dua unit yaitu unit bisnis (bagian operasional) dan unit supporting (bagain sumber daya manusia dan accounting) Bank BTN Syariah sebagai salah satu pelaku Bank Syariah di Indonesia. Hal inilah yang menjadikan salah satu daya tarik yang terlihat dari setiap bidang secara menyeluruh dalam menjalankan tugas masing-masing dengan baik dan benar.

¹⁴ Wawancara dengan Bapak Kartika Setyawan Jody, *Human Capital Support*, Semarang, 25 Februari 2014, pukul 09.30 WIB

Hal ini dibuktikan oleh penghargaan yang telah diraih oleh PT. Bank BTN Syariah, yang juga merupakan usaha dari perusahaan-perusahaan cabang Bank BTN Syari'ah, yaitu dari tahun 2005 sampai 2012.

Tabel 1.2

PENGHARGAAN PT. BTN SYARIAH

Tahun 2005 – 2012

Tahun	Kategori Penghargaan
2005	Banking Quality Awards 2005
	<i>The Best Customer Service and Teller 1st Rank</i>
2006	Islamic Finance Quality Award and Islamic Financial Award 2006
	<i>Unit Usaha Syari'ah Terbaik Kelompok Aset > 100 Milyar Rupiah Peringkat 2</i>
	Islamic Finance Quality Award and Islamic Financial Award 2006
	<i>Most Growing Earning Asset Marketing, dan Unit Usaha Syari'ah Kelompok Aset > 100 Milyar Rupiah</i>
2007	Syari'ah Acceleration Award 2007
	<i>Best Outlet Productivity</i>
	Unit Usaha Syari'ah Terbaik Kelompok Aset > 100 Milyar Rupiah Peringkat 12
	<i>Most Growing Earning Asset Market Share, dan Unit Usaha Syari'ah Kelompok Aset > 100 Milyar Rupiah</i>
2008	Islamic Finance and Cup 2008
	<i>The Best Sharia Division Asset > Rp. 500 Milyard Peringkat 2</i>
	2nd rank in the Most Third party Fund Expansion Sharia Division-Asset > 500 Milyar Rupiah
	<i>Shariah Acceleration Award</i>
	2nd rank in the Best Syaria Division-Asset > 500 Milyard
	<i>Most Growing Earning Asset Market Share, dan Unit Usaha Syari'ah Kelompok Aset > 100 Milyar Rupiah</i>
2009	3rd rank in the Best Sharia Unit - Asset > Rp 1 Trilion
	<i>The Best Performing Sharia Funding Islamic Institue</i>
	1st rank in the Most prudent Shariah Unit-Asset > Rp 1 Trilion
	<i>2nd rank in the Most Expansive Financing Sharia Unit-Asset > Rp 1 Trilion</i>
	3rd rank in the Most Expansive Funding Sharia Unit-Asset > Rp 1 Trilion

	<i>3rd rank in Sharia Skill Competition</i>
2010	The most Favorite Growth Sharia Mortgage Expansion dari Property Bank
	<i>3rd rank The Best Sharia Unit-Asset > Rp 1 Triliun dari Karim Business Consulting</i>
	1st rank the Most Expansive Financing dari Karim Business Consulting
	<i>7th rank Indonesia Sharia Bank Loyalty index (Saving Account) dari Majalah Infobank</i>
2011	1st rank The Best Sharia Unit-Asset > IDR 500 Billion
	<i>1st rank the Most Expansive Third Party Fund Sharia Unit > Rp 500 Billion</i>
	2nd Rank Indonesia Service to Care Award 2001
	<i>2nd rank the most Convenient Office dari Karim Business Consulting</i>
	3rd rank The Most Expansive Financing Sharia Unit, Asset > Rp 500 billion dari Karim Business Consulting
	<i>3rd rank The Best Office Equipment dari Karim Business Consulting</i>
2012	The Best of Indonesia Service To Champion 2012

Sumber: www.btn.co.id

Gaji, insentif dan penghargaan yang diberikan oleh PT. BTN Syariah Cabang Semarang berdampak ganda yaitu berdampak pada bagian operasi dan supporting dan memengaruhi kerja karyawan dalam perusahaan sesuai dengan pencapaian pendapatan yang di tetapkan oleh perusahaan. Berikut tabel penilaian kinerja Bank BTN Syariah Semarang:¹⁵

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. BTN Syariah
Cabang Semarang

Hasil Penilaian karyawan	Tahun	
	2012	2013
Istimewa (A)	5 (15,6%)	6 (16,2%)

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Kartika Setyawan Jody, *Human Capital Support*, Semarang, 19 Maret 2014, pukul 15.00 WIB

Baik (B)	27 (86,4%)	31 (83,8%)
Cukup baik (C)		
Kurang baik (D)		
Sangat kurang baik (E)		
Jumlah Karyawan	32 (100%)	37 (100%)

Sumber: Bank BTN Syariah Cabang Semarang

Berdasarkan tabel diatas dari tahun 2012 ke tahun 2013 jumlah karyawan bertambah sebanyak 13,5%. Perolehan nilai Istimewa (A) sebanyak 5 orang (15,6%) dari 32 orang ditahun 2012 dan berjumlah 6 orang (16,2%) dari 37 orang di tahun 2013. Sedangkan karyawan yang memperoleh predikat nilai Baik (B) berjumlah 27 orang (86,4%) dari 32 orang di tahun 2012 dan 31 orang (83,8%) dari 37 orang di tahun 2013. Kinerja karyawan secara keseluruhan baik dibuktikan dengan karyawan memperoleh nilai A dan B. Jika kebutuhan karyawan telah terpenuhi, mereka akan menunjukkan sikap loyal terhadap karyawan dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Sikap positif dapat mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik dan maksimal serta menunjukkan keinginan baik mereka untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari pernyataan di atas, kesimpulannya adalah suatu kecenderungan karyawan untuk pindah ke perusahaan lain. Apabila karyawan bekerja pada suatu perusahaan, dan perusahaan tersebut telah memberikan fasilitas-fasilitas

yang memadai dan diterima oleh karyawannya, maka kesetiaan karyawan terhadap perusahaan akan semakin besar, maka timbul dorongan yang menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan menjadi lebih giat lagi. Fasilitas-fasilitas yang diterima oleh karyawan sehingga karyawan bekerja sebaik mungkin dan tetap loyal pada perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya. Semua itu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal yang mempengaruhi kelayakitan karyawan di Bank BTN Syariah Cabang Semarang. Sehingga penelitian ini berjudul:

“ PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN PENGHARGAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH (PERSERO), Tbk CABANG SEMARANG ”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu “Bagaimana pengaruh pemberian gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Tbk Cabang Semarang ?”

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian dengan maksud untuk mengetahui hubungan antara gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan

PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Tbk Cabang Semarang. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh program gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero), Cabang Semarang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan untuk memberikan kebijaksanaan atas program gaji, insentif dan penghargaan dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan

2. Bagi masyarakat umum

Merupakan informasi bahan kajian bagi pengembangan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

3. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan penulis dalam masalah sumber daya manusia pada perusahaan terutama mengenai hal, pengaruh gaji, insentif dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan.

4. Bagi penulis lain

Menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan sebagai informasi bagi peneliti maupun sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan alasan-alasan yang dijadikan sebagai latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi uraian-uraian teori yang melandasi penelitian, yaitu kerangka teori yang berisi tentang gaji, insentif, penghargaan, kepuasan kerja dan loyalitas serta hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode-metode yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian, yang meliputi jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, serta teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, yaitu penyajian data dan analisis serta interpretasi data. Dalam penyajian data berisis gambaran umum objek penelitian dan deskripsi variabel penelitian. Sedangkan dalam analisis data dan interpretasi data berisi proses dan hasil analisis atau komputasi data yang berhubungan dengan uji hipotesis dan interpretasi hasil penelitian

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisis kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi penulis maupun pembaca dalam hal gaji, insentif dan penghargaan pada loyalitas karyawan.

