

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan disiplin ilmu khusus dalam manajemen yang mengkaji tentang peranan dan hubungan manusia dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia berperan dalam mengalokasikan sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna organisasi tersebut mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia jika dikelola dengan baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan, dalam manajemen sumber daya manusia diatur tentang bagaimana suatu perusahaan menilai kerja, memberikan penghargaan, memperhatikan dan memberikan jaminan pada karyawannya. Sumber daya manusia adalah satu dari beberapa faktor yang memiliki peran penting dalam organisasi, karena mutu dan nilai suatu organisasi sangat bergantung pada mutu manusia yang berkerja dalam organisasi tersebut (Zeithaml 2013: 25).

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah dan kompleks, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik yang berupa pemberian material maupun nonmaterial, hal tersebut diharapkan dapat menimbulkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha yang dapat memotivasi

karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawan tetap loyal adalah dengan memberikan insentif yang memadai. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangat dihargai perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan.

PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) didirikan pada tahun 1997 dan merupakan perusahaan pembiayaan yang saat ini berkonsentrasi pada pembiayaan motor Yamaha. Saat ini BAF memiliki 173 kantor cabang di seluruh pelosok Nusantara, dengan jumlah karyawan lebih dari 10,000 orang. Total jumlah konsumen yang pernah dan sedang dibiayai oleh BAF telah mencapai lebih dari 4 juta orang. Selama tahun 2009, BAF membiayai lebih dari 714 ribu unit kendaraan bermotor baru dengan total asset lebih dari 10 triliun rupiah.

Melihat peluang pasar dari kendaraan bermotor yang tergolong potensial maka PT. BAF (*Bussan Auto Finance*) yang bergerak dibidang usaha penyaluran kredit sepeda motor Yamaha, berusaha untuk secara aktif membuat peluang pasar tersebut. Dengan kata lain ikut serta dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang ada di Kota Bangkalan dan sekitarnya dalam bentuk penyaluran kredit kepemilikan sepeda motor melalui sistem pembiayaan (*leasing*) kepada berbagai lapisan masyarakat yang membutuhkannya. PT. BAF (*Bussan Auto Finance*) adalah sebuah perusahaan yang menyalurkan pembiayaan kredit sepeda motor melalui dealer resmi dengan berbagai tipe dengan cara tunai dan kredit.

Perlu diketahui bahwa saat ini jumlah karyawan pada PT. *Bussan Auto Finance* sebanyak 55 orang yang terbagi menjadi 25 karyawan perempuan dan 30 karyawan laki-laki. Tugas mereka tentunya melakukan pemasaran baik yang dilakukan lewat brosur, *door to door* atau lewat aplikasi jaringan internet. Karyawan dalam mengerjakan target penjualannya memiliki tujuan yaitu mendapatkan insentif. Program Insentif/tambahan penghasilan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan baik secara personal maupun kolektif. Hal ini bisa menguntungkan perusahaan karena dengan motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Insentif yang diberikan bisa berupa bonus/ tambahan penghasilan, kenaikan gaji dan pangkat sesuai masa kerjanya/standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya. Sarwoto (2005:18) berpendapat “Insentif merupakan suatu perangsang atau pendorong yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan individu dan instansi”. Dessler (2015: 27), mengemukakan bahwa insentif merupakan hadiah berupa penambahan gaji seorang karyawan pada satu waktu karena adanya peningkatan kinerja individual dari karyawan bersangkutan. Insentif adalah cara ampuh dalam mendorong produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan merubah etos kerja pegawai yang tidak optimal menjadi optimal. Dengan ada insentif perusahaan diharapkan dapat memicu peningkatan kinerja karyawan.

Pemberian pendapatan tambahan bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bergairah dalam meningkatkan prestasi kerja dan kesetiannya (Fauzan Akbar 2017). Pada PT. BAF Insentif

hanya dapat diberikan bila perusahaan memperoleh laba selama tahun fiskal yang telah berlalu, karena insentif biasanya diambil dari keuntungan bersih yang diperoleh perusahaan. Kedua, insentif tidak diberikan secara merata kepada semua karyawan. Artinya besarnya insentif dikaitkan dengan pencapaian para karyawan dimana pencapaian karyawan berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Pihak perusahaan berupaya untuk mendapatkan loyalitas karyawan melalui pemberian insentif. Hal ini mungkin dapat diterima, karena dengan insentif yang diberikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud (Ni Made Maharani Dwi Ratnasari Kusdi Rahardjo M. Djudi Mukzam 2013). Namun pemberian insentif yang dilakukan PT. BAF seringkali mengalami keterlambatan dimana insentif diberikan dua bulan yang akan datang dan begitu seterusnya

Selain insentif, faktor lainnya yang perlu dipertimbangkan adalah program kesehatan kerja karyawan. Salah satu hal yang penting menjadi konsen perusahaan adalah program kesehatan kerja bagi karyawan. Program kesehatan kerja merupakan bagian dari usaha preventif yang ditempuh perusahaan guna menjaga kemungkinan masalah kesehatan pekerja yang akan berdampak terhadap operasional perusahaan (Rachma Winda Paramitha 2020). Pemberian tunjangan Kesehatan pada PT. BAF baru bisa digunakan setelah bekerja kurang lebih 3 bulan, hal ini sangat merugikan para karyawan karena karyawan yang sakit namun masa bekerjanya belum 3 bulan harus menanggung sendiri biaya rumah sakit. Siagian (2015: 181), mengemukakan bahwa pemeliharaan kesehatan dan kebugaran merupakan hal yang urgen bagi para anggota organisasi. Hal ini sudah diterima para

menager, bahwa memperkerjakan karyawan dengan kesehatan prima, baik fisik maupun psikis akan mampu menghasilkan kinerja yang juga prima.

Tunjangan kesehatan juga merupakan suatu unsur yang bisa meningkatkan motivasi kerja pegawai karena tunjangan kesehatan yang diberikan bisa memberikan kenyamanan dan ketentraman pegawai ketika bekerja (Rachma Winda Paramita 2020). Hal ini juga berpengaruh kepada instansi baik secara produktivitas maupun kinerjanya. Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh PT. BAF antara lain bila karyawan mengalami sakit bisa dirawat inap dan rawat jalan tergantung penyakitnya, dan semua biayanya ditanggung oleh perusahaan yang telah mengasuransikan pegawai kepada pihak asuransi serta asuransi tersebut tidak hanya bagi pegawai itu sendiri, anak dan istri pegawai juga ditanggung oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian ini bertujuan untuk menguji **“Pengaruh Pemberian Tunjangan Kesehatan dan Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance (BAF) Bangkalan dengan Komunikasi sebagai Variabel Intervening.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pemberian tunjangan Kesehatan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. BAF?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan PT. BAF?
3. Apakah pemberian tunjangan Kesehatan berpengaruh terhadap komunikasi karyawan?
4. Apakah insentif berpengaruh terhadap komunikasi karyawan?

5. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan tunjangan kesehatan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. BAF.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara signifikan insentif terhadap loyalitas kerja karyawan PT. BAF.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan Kesehatan terhadap komunikasi karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap komunikasi karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap loyalitas kerja

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan agar dapat bermanfaat bagi penulis, perusahaan yang diteliti, dan pihak akademis, serta peneliti yang lain yang mungkin membaca skripsi ini, berikut adalah manfaat penelitiannya:

#### **1. Bagi Penulis**

Sebagai informasi dan pengetahuan yang dapat meningkatkan pemahaman mengenai pemberian tunjangan kesehatan, insentif dan loyalitas kerja karyawan. Penelitian ini menambah pengetahuan dan wawasan penulis sebagai bekal

dalam menerapkan ilmu yang didapat di bangku kuliah dalam dunia nyata yang sesungguhnya.

## 2. Bagi Perusahaan

PT. *Bussan Auto Finance* (BAF) Bangkalan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian tunjangan kesehatan dan insentif terhadap loyalitas kerja karyawan PT. BAF Bangkalan. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat sekaligus masukan dalam perusahaan PT. BAF Bangkalan untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan melalui variabel yang diteliti. Sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan lebih bijak dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 3. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia.

## 4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah pemberian tunjangan kesehatan dan insentif terhadap loyalitas kerja karyawan serta keterkaitannya antara variabel tersebut. Terutama bagi yang ingin meneliti lebih dalam mengenai perusahaan tersebut.