

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perencanaan Strategi merupakan salah satu pernyataan rencana spesifik mengenai bagaimana untuk mencapai ke arah masa depan yang akan diambil oleh organisasi. Sedangkan perencanaan strategis adalah proses memutuskan program – program yang akan dilaksanakan oleh organisasi dan perkiraan jumlah sumber daya yang akan dialokasikan ke setiap program jangka panjang selama beberapa tahun ke depan. Hasil dari proses perencanaan strategi berupa dokumen yang berisi informasi tentang program – program beberapa tahun yang akan datang.

Sumberdaya manusia adalah salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan. Pengelolaan sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas, loyal, dan berprestasi, yang kemudian menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuan (Marihot, 2002: 1).

Pengelolaan tenaga kerja melalui perencanaan strategis sumberdaya manusia bisa memunculkan berbagai variabel-variabel untuk mendukung jalannya organisasi, seperti variabel nilai – nilai, keunikan dan organisatoris, dimana wujudnya berupa kemampuan inovatif dan dapat membuat keputusan saat menghadapi berbagai perubahan, bekerja secara professional dan program – program yang berorientasi pada daya saing

serta efektifitas sehingga perencanaan strategis memiliki kontribusi signifikan dalam memajukan organisasi terutama kemajuan pada prestasi tenaga kerjanya.

PT. Panin Bank, Tbk sebagai perusahaan publik dan sebagai salah satu bank pemerintah yang bergerak dalam bidang jasa keuangan ikut juga menerima berbagai perubahan yang terjadi di masa datang. Melalui perencanaan strategis yang telah dirumuskan, maka PT. Panin Bank, Tbk telah siap menghadapi berbagai tantangan yang akan terjadi baik tantangan eksternal, internal dan profesional. Perencanaan strategis tersebut berupa penyediaan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan perusahaan, melakukan program pengembangan karyawan yang disesuaikan dengan perkembangan situasi yang terjadi, adanya program jenjang karir yang menarik dan pemberian kompensasi yang efektif. Sehingga sumberdaya manusia yang ada dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan terutama dalam pencapaian tujuan.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan. Apabila karyawan telah menunjukkan prestasi yang luar biasa, maka perusahaan memberikan penghargaan yang merupakan salah satu bentuk pengakuan yang diberikan. Penghargaan merupakan pengakuan personal yang mencerminkan apresiasi yang murni atas kerja yang telah mereka selesaikan dengan baik. Sistem penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bertujuan untuk memberikan dorongan yang bersifat positif (*Positive Reinforcement*), sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi kerja dan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Menurut Ghani ( 2003 : 109 ), "kepada karyawan yang berprestasi diberikan tugas dan tanggung jawab lebih besar/ luas sebagai penghargaan terhadap prestasi dan loyalitasnya. Sebaliknya, yang kurang berprestasi dibatasi kewenangannya". PT. Panin Bank, Tbk penghargaan diberikan kepada individu yang memenuhi syarat tertentu yaitu kepada