

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah.**

Sumber Daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya.

Usaha yang dilakukan manusia melalui organisasi termasuk dalam bentuk pemenuhan kebutuhan (*need*) sebagai manusia. Untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakikat kemanusiaannya, manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Salah satu kebutuhan setiap manusia termasuk dalam hal ini karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya

utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam perusahaan (Hasibuan,2006:117).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor mutlak yang diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan atau usaha sosial. Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, yang pada hakekatnya merupakan asset dalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia terutama pegawai. Dengan memotivasi pegawai diharapkan dapat meningkatkan pula kinerja pegawai suatu organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi dapat diciptakan apabila ada motivasi/dorongan yang besar dari pimpinan organisasi.

Suatu pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial baik yang berupa gaji, jasa produksi, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi.

Kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, perlu dinilai hasilnya. Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.

PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan, dimana telah melakukan pembenahan di bidang pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Berbagai prosedur dan aturan kerja telah diperbaiki dan diberlakukan untuk semua karyawan. Upaya ini dilakukan, menurut pimpinan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Gorontalo adalah untuk mempertahankan stabilitas organisasi. Sejalan dengan upaya tersebut, pembenahan di bidang sumber daya manusia terus dilakukan, karena karyawan merupakan sumber daya yang utama bagi perusahaan, terutama untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen. Oleh karena itu, maju mundurnya perusahaan sangat bergantung pada peran dan sikap karyawan dalam bekerja.

Pada observasi awal yang dilakukan di PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Gorontalo terlihat masih adanya pegawai yang datang terlambat, pembagian bonus yang tidak sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja, sering beristirahat melebihi waktu yang telah ditentukan serta bekerja pada waktu istirahat. Sehingga hal ini berdampak pada penyelesaian tugas yang tepat pada waktunya. Dalam hal ini ketentuan yang berlaku di PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Gorontalo, antara lain. Pegawai yang sering datang terlambat 1 menit dari jam yang berlaku akan mendapat sanksi berupa pemotongan gaji. Untuk pegawai yang beristirahat melebihi batas waktu yang berlaku akan diberikan Surat Teguran. Juga berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor masih terdapat karyawan yang memberikan pelayanan kepada nasabah belum sesuai dengan penilaian pimpinan. Fenomena

tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai harus diperbaiki atau diberikan semangat agar kinerjanya lebih baik lagi.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh Pimpinan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Gorontalo untuk memotivasi karyawannya adalah memberikan insentif kepada karyawan. Bentuk kompensasi yang diberikan berupa, pemberian gaji yang berjenjang, bonus akhir tahun yang diberikan 2 kali gaji pokok, tunjangan kesehatan, kematian dan hari tua, pemberian DPLK (Dana Pensiun Lembaga Keuangan), pemberian cuti, tunjangan pernikahan, bonus laba, reward naik haji, serta hiburan. Prosedur pemberian reward naik haji, diberikan kepada pegawai tetap yang bekerja lebih dari 5 tahun.

Berdasarkan berbagai informasi di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Cabang Gorontalo*”.

## **1.2 Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

- 1.2.1 Masih adanya karyawan yang mendapatkan bonus tidak sesuai dengan jabatan dan lamanya bekerja.
- 1.2.2 Masih adanya sebagian pegawai yang datang dan kembali tidak tepat waktu.
- 1.2.3 Masih adanya pegawai yang bekerja pada waktu jam istirahat.

### **1.3 Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Gorontalo?

### **1.4 Tujuan Penelitian.**

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian.**

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan dan hasil penelitian ini adalah :

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis.**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta menambah wawasan pengetahuan peneliti.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis.**

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Gorontalo dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian.

Selain itu bentuk kompensasi adalah upah lembur yang diberikan sebesar gaji pokok dibagi 173. Yang diakumulasi berdasarkan jam lembur. Hiburan yang diberikan berupa Family Day, yang diadakan pada daerah-daerah tertentu yang ditunjuk berdasarkan rapat koordinasi.

Dalam kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya yakni pemberian kompensasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi yaitu (1) tingkat upah dan gaji yang berlaku, (2) tuntutan serikat pekerja, (3) produktifitas. (4) kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji. (5) peraturan perundang-undangan. (Sondang P. Siagian,2009:268).

Kompensasi yang diterima oleh para pekerja atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya

sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan berbagai jenis kebutuhannya kepada orang lain.

Kompensasi dibagi atas dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensai langsung terdiri dari terdapat upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari liburan, asuransi, perawatan anak. Kompensasi non finansial yaitu berupa penghargaan. (Veithzal & Ella, 2009 : 741).