

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu mengerahkan seluruh kemampuannya bekerja untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Namun hal tersebut akan terlaksana apabila organisasi mampu memenuhi kebutuhan yang diharapkan karyawan.

Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga para karyawan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah kompensasi. (Nitisemito, 2012:97)

Menurut Handoko, (2010;155) kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan organisasi. dalam survei terbaru yang dilakukan oleh *societyfor human Resource Management* pendorong utama kepuasan karyawan adalah bayaran. Berbagai kompensasi dideskripsikan dan konsep keadilan didalam kompensasi, hal ini diikuti dengan pembahasan mengenai cara pasar tenaga kerja maupun pekerjaan menjadi faktor dalam menentukan kompensasi *financial*.

Hal tersebut diatas sejalan dengan pernyataan Heidjrahman dan Husnan (2014:12), faktor yang juga dimungkinkan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah kompensasi dan masa kerja. Pengertian upah kompensasi adalah untuk meningkatkan output dan efisiensi, kita haruslah menyadari akan berbagai kesulitan yang timbul dari sistem pengupahan kompensasi.

Menurut Hasibuan (2012;117) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Imbalan yang dapat memberikan motivasi tersebut biasa disebut dengan kompensasi. Pada dasarnya kompensasi adalah hak dan juga penghormatan terhadap karyawan yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja. Kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan bergairah berkerja dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial dan melebihi upah dasar. Yang harus diperhatikan adalah kompensasi harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Seberapa besar kompensasi

diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila komponen yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil bila dibandingkan perusahaan lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke perusahaan yang lain. (Subekhi, 2012:176)

Kompensasi finansial langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya, sedangkan insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standart. (Hasibuan, 2010:113)

Pemberian kompensasi karyawan Bank BTPN Cabang Gorontalo dilakukan melalui beberapa cara, yakni (1) Komisi yang diberikan pada saat karyawan diberikan tugas tertentu; (2) Tunjangan bulanan yang disebut dengan TPP (Tunjangan yang diberikan pada karyawan per 1 bulan dengan mempertimbangkan kinerja tiap bulan para karyawannya; (3) Penghargaan bagi karyawan saat karyawan memperoleh keberhasilan dan prestasi dalam kerjanya. Pemberian penghargaan dapat berupa tugas yang diberikan yang nantinya akan mendukung peningkatan finansial karyawan, sampai pada penghargaan yang diberikan berupa kenaikan jabatan bagi karyawan berprestasi tersebut. Kelayakan pengupahan disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Manado yang diberikan kepada seluruh karyawan, hal ini dinilai

sesuai dan adil karena lebih tinggi dari upah minimum Provinsi Gorontalo. Adapun tahapan upah tersebut diterimakan pada setiap akhir bulan. Dengan adanya evaluasi jabatan dalam bekerja tentunya dapat diketahui karyawan mana yang melebihi target Bank BTPN Cabang Gorontalo sehingga oleh pihak Bank diberikan insentif sebagai tambahan gaji pokok. Tantangan berikutnya dalam pemberian insentif yang berbeda-beda pada setiap karyawan menimbulkan kesenjangan antar karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, yang menjadi permasalahan pada penelitian ini berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di Bank BTPN Gorontalo bahwa masih adanya karyawan yang memilih pekerjaan sesuai dengan besaran bonus yang diperolehnya, Bagian marketing yang memiliki gaji pokok sesuai UMP Manado Rp. 2.400.000 dan bonus atas target capaian marketing terbaik mencapai Rp. 5.000.000 yang merupakan hasil target capaian SMO dikalikan dengan 1.7%, sehingga apabila target capaian banyak maka bonus tersebut lebih besar daripada karyawan lainnya. Hal ini menjadi masalah dikarenakan muncul kecemburuan antar karyawan insentifnya lebih rendah dari karyawan lainnya, disisi lain atasan yang lebih cenderung memilih karyawan yang lebih dikenalnya dalam menyelesaikan tugas tertentu sehingga hal tersebut dengan sendirinya akan mengeliminasi karyawan-karyawan lain yang masih termotivasi dalam bekerja, dan masih tidak berimbangny insentif yang diberikan pada para karyawan yang telah melakukan tugasnya. Khusus bagi karyawan terdapat 4 yang tidak mendapatkan insentif tahunan karena belum mencapai target atau point standar yang ditentukan perusahaan. Adapun insentif tersebut berjumlah sangat besar karena dikalikan dengan

gaji pokok. Hal tersebut di atas tentunya akan mengganggu kinerja organisasi dalam melaksanakan program-programnya, sehingga yang perlu dilakukan bagaimana memberikan keseimbangan pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan memberikan hak-hak karyawan berupa kompensasi yang adil.

Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga kinerja karyawan meningkat. Semakin meningkatnya kinerja karyawan akan semakin menguntungkan bagi organisasi maupun karyawan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam bersaing dalam industri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan keunggulan dalam sumber daya manusianya, yang berarti juga keunggulan bagi organisasi, maka organisasi harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain kompensasi yang layak dan adil.

Pada akhirnya organisasi diharapkan mampu menyusun suatu desain pemberian kompensasi finansial langsung yang layak dan wajar bagi karyawannya sehingga hubungan antara *user* (organisasi) dan karyawannya akan terjalin dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut diatas yang menjai fenomena dan permasalahan mendasar yang dibahas dalam penelitian ini, sehingga penulis ingin melaksanakan suatu penelitian yang berjudul: "Dampak Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Melalui Insentif pada Karyawan BTPN Cabang Gorontalo."

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang teridentifikasi pada Karyawan BTPN Cabang Gorontalo adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya karyawan yang memilih pekerjaan sesuai dengan besaran bonus prestasi yang diperolehnya.
2. Bagian marketing yang memiliki gaji pokok sesuai UMP Manado dan bonus atas target capaian marketing terbaik, target capaian SMO tersebut dikalikan dengan 1.7%, sehingga apabila target capaian banyak maka bonus tersebut lebih besar daripada karyawan lainnya.
3. Atasan yang lebih cenderung memilih karyawan yang lebih dikenalnya dalam menyelesaikan tugas tertentu akan tetapi masih tidak berimbang insentif yang diberikan pada para karyawan yang telah melakukan tugasnya. Khusus bagi karyawan selain marketing terdapat 4 orang karyawan yang tidak mendapatkan insentif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka disusun rumusan masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana dampak pemberian kompensasi finansial langsung melalui insentif pada karyawan BTPN Cabang Gorontalo?
2. Faktor-faktor apa yang mendukung pemberian kompensasi finansial langsung melalui insentif pada karyawan BTPN Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dampak pemberian kompensasi finansial langsung melalui insentif pada karyawan BTPN Cabang Gorontalo
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung pemberian kompensasi finansial langsung melalui insentif pada karyawan BTPN Cabang Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya dibidang Pengembangan Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan Kompensasi finansial langsung.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan kegiatan Kompensasi yang dilakukan organisasi.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi yang bersangkutan dalam hubungannya dengan kegiatan Kompensasi finansial langsung melalui insentif.

- b. Sebagai input atau bahan masukan untuk perbaikan sistem Kompensasi bagi karyawan di Bank BTPN Cabang Gorontalo guna menjamin dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menentukan langkah langkah selanjutnya yang diambil dalam mengambil kebijakan bagi karyawan dimasa yang akan datang.