

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja.

Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan,

sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi lain. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat mamacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seseorang karyawan dalam bekerja. Karena kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya. Simamora (1997:443)

Kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawannya. Hasibuan (2008:122)

Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu : Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung

dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

Kompensasi non-finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Contoh nyata lingkungan kerja kondusif, tempat kerja baik, memadai dan aman, tak ada pembedaan karna ras, jenis kelamin dan umur, memiliki manajer mempuni, karyawan yang kompeten dibidangnya sehingga kita dapat bersinergi, teman kerja yang cocok sehingga sharing menjadi mudah, Flaxibel waktu sesuai kesepakatan, status symbol seperti ukuran ruangan, lokasi interior, serta titel pekerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187) mengemukakan bahwa :

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka

bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidak tepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh jenis kompensasi yang kurang menarik dan pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para karyawan merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para karyawan tidak memiliki hasrat untuk meningkatkan kinerjanya.

Bank Kalbar adalah lembaga keuangan berjenis Perbankan Daerah di Indonesia. Bank ini berpusat di Pontianak, Kalimantan Barat. Awalnya Menteri Keuangan Republik Indonesia memberikan ijin usaha Bank Pembangunan Daerah (BPD) untuk melakukan kegiatan perbankan pada tahun 1963 yang diresmikan pada tahun 1964. Pada tahun 1999 berdasarkan Perda No. 1 tanggal 2 Februari 1999 terjadi perubahan status hukum BPD Kalbar dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas serta perubahan nama menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat dengan *call name* Bank Kalbar. Jaringan pelayanan Bank Kalbar tersebar di seluruh wilayah Kalimantan Barat dan juga di Jakarta Pusat. Di Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak terbagi dalam 5 bagian, yaitu bagian Pelayanan Nasabah, Kredit, Penghimpun Dana, Umum dan Akuntansi.

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Karyawan Pada Bank Kalbar Cabang Utama
Pontianak

Bagian	Jumlah Pegawai		Total
	Tetap	Kontrak	
Pelayanan Nasabah	4	8	
Kredit	9	11	
Penghimpun Dana	6	2	
Umum	15	3	
Akuntansi	6	-	
Jumlah	40	24	64

Sumber Bank Kalbar Pontianak, 2014

Bank Kalbar senantiasa berupaya memfokuskan diri pada pemenuhan kebutuhan keuangan konsumen yang berupa produk pinjaman. Segmen perbankan komersial Bank Kalbar difokuskan pada pelayanan bagi sektor usaha mikro, kecil dan menengah. Berdasarkan strategi pemasaran yang telah dilakukan mampu menarik para nasabah untuk melakukan pinjaman di Bank Kalbar.

Bank Kalbar melaksanakan program penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dengan penilaian ini diharapkan dapat mewujudkan peningkatan layanan dan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja dilakukan dengan beberapa kriteria yaitu: kriteria berdasarkan sifat, berdasarkan perilaku, dan berdasarkan hasil. Dalam penilaian kinerja karyawan Bank Kalbar masing-masing menetapkan kategori penilaian yang berbeda bagi setiap divisinya. Sebagai contoh, di Divisi Kredit atau Marketing Bank Kalbar menggunakan kategori sebagai berikut : Realisasi negosiasi yang disepakati, realisasi program pemasaran yang diimplementasikan, kualitas penyusunan strategi marketing, realisasi penambahan pemakaian produk,

pengembangan produk. Sedangkan penilaian kinerja karyawan yang bertugas sebagai pelayanan nasabah/ teller sebagai berikut : Melakukan pekerjaan dengan cepat, hasil pekerjaan yang tepat, kemampuan memberikan solusi pelayanan kepada para nasabah, kemampuan menampilkan sikap ramah-tamah sopan santun kepada para nasabah, keadaan psikologis dan mental yang baik saat bekerja dll.

Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak :

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja karyawan
Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak

Penilaian	Tahun 2013		Tahun 2014	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik	32	50%	29	45%
Cukup	26	41%	24	38%
Kurang	6	9%	11	17%
Total	64	100%	64	100%

Sumber Bank Kalbar Pontianak, 2014

Dari tabel diatas dapat diketahui terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari penilaian kinerja dari atasan yang mana ada beberapa karyawan yang tidak memenuhi pencapaian target. Dan adanya keluhan dari beberapa karyawan bahwa pencapaian target yang diberikan perusahaan terlalu tinggi.

Bank Kalbar setiap tahunnya menetapkan berbagai program kerja yang harus dilaksanakan oleh para karyawannya yang berupa visi dan misi perusahaan. Untuk mencapai visi dan misinya para karyawan harus melakukan aktivitas yang sangat melelahkan. Terkadang harus mengorbankan kepentingan pribadi demi

sebuah tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tenaga dan pikirannya dituntut untuk bekerja selama berjam-jam layaknya mesin.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak”**.

Universitas Tanjungpura

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kompensasi non-finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut yang menjadi tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank kalbar (Persero) Tbk. Cabang Utama Pontianak.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank kalbar (Persero) Tbk. Cabang Utama Pontianak.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bagi mahasiswa merupakan kesempatan untuk menerapkan konsep-konsep yang didapat dibangku kuliah khususnya, manajemen sumber daya manusia serta dapat menambah wawasan berpikir dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan memecahkan masalah dalam bidang manajemen.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi pimpinan maupun bagian kredit Bank Kalbar Cabang Utama Pontianak untuk memberikan kompensasi finansial yang lebih baik terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Universitas Tanjungpura