PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PT BANK SULSELBAR CABANG SYARIAH MAKASSAR

TUGAS AKHIR

Oleh :

NURHIDAYANA
1322050197

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS PERIKANAN
JURUSAN AGRIBISNIS
POLITEKNIK PERTANIAN NEGERI PANGKEP

2016

KATA PENGANTAR



Assalamu ‘Alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan berkat-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir di PT Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar” sebagai salah satu persyaratan kelulusan Progam Diploma III Ahli Madya Perikanan Politeknik Pertanian Negeri Pangkep.

Tugas akhir ini adalah salah satu syarat lanjutan kelulusan bagi mahasiswa yang dinyatakan lulus dalam hal akademik. Mahasiswa diberikan tugas untuk membuat Tugas akhir mengenai judul penelitian yang telah dibuat mahasiswa serta melakukan evaluasi terhadap ketentuan yang telah didapat dan kenyataan yang ada di lapangan.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya atas nama Syafruddin dan Darmawati serta pihak-pihak lain yang telah membantu, antara lain:

1. Dr. Ir. Darmawan, MP sebagai Direktur Politeknik Pertaniaan Negeri Pangkep.
2. Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi,M.Si., sebagai ketua Jurusan Agribisnis Perikanan
3. Bapak Faisal Basalamah sebagai Kepala Kantor PT Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar
4. Muhammad Ridwan SE.Ak,M.Si sabagai pembimbing satu dan Warnika Febri Astanty SE.M,Si sebagai pembimbing dua yang telah membantu dan mengarahkan penulis menyelesaikan tugas akhir ini.

5. Ilyas S.Kom,M.si sebagai penguji satu dan Ratnawati SE.M,Si sebagai penguji dua.
6. Seluruh pegawai Kantor PT Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar
7. Dosen, pegawai dan Tekhnisi Program Diploma III jurusan agribisnis perikanan Politeknik Pertanian Negeri Pangkep**.**
8. Seluruh rekan mahasiswa Program Diploma III Politeknik Pertanian Negeri Pangkep, khususnya untuk angkatan XXIV

Demikian yang dapat penulis sampaikan dan Sebagai manusia biasa penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Tugas akhir ini masih banyak kekurangan.

Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk diri penulis kedepannya. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas akhir ini dapat memberikan manfaat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pangkep, Agustus 2016

Penulis

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK SULSELBAR SYARIAH CABANG MAKASSAR

TUGAS AKHIR

Oleh

NURHIDAYANA
1322050197

Tugas Akhir ini sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada
Program Studi Agribisnis Perikanan Jurusan Agribisnis
Politeknik Pertanian Negeri Pangkep

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Muhammad Ridwan SE.Ak,M.Si	**Warnika Febri Astanty SE.M,Si**
NIP. 19790605 200501 1 003	NIP. 19760205 200612 2 002

Mengetahui :

Direktur,	Ketua Jurusan,
Dr. Ir. Darmawan, MP	**Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi., M.Si**
NIP. 19670202 199803 1 002	NIP. 19730620 200212 1 001

Tanggal Lulus :

HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulselbar Syariah Cabang Makassar

Nama : Nurhidayana

Nim : 1322050197

Program Studi : Agribisnis Perikanan

Jurusan : Agribisnis

Menyetujui,
Tim Penguji :

1. Muhammad Ridwan SE.Ak,M.Si (.....)
2. Warnika Febri Astanty SE.M,Si (.....)
3. Ilyas S.Kom,M.Si (…….....)
4. Ratnawati SE.M,Si (…….....)

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Dr. Nur Alam Kasim, S.Pi, M.Si
NIP. 197306202002121001

DAFTAR ISI

Hal.

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN PERSETUJUAN iii

HALAMAN PERNYATAAN iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR LAMPIRAN xi

INTISARI xii

BAB I. PANDAHULUAN

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan masalah 3

1.3. Tujuan penelitian 4

1.4. Manfaat penelitian 4

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia 5

2.2. Sistem Kompensasi 7

2.3. Bentuk Kompensasi 12

2.4. Tujuan sistem kompensasi 13

2.5. Kebijakan dalam pemberian kompensasi 13

2.6. Kinerja 14

2.7. Penelitian Kerja 15

BAB III. METODOLOGI

3.1. Waktu dan Tempat 17

3.2. Metode Pengambilan Data 17

3.3. Jenis dan Sumber Data 17

3.4. Analisis Data 18

3.5. Definisi Operasional 18

BAB IV. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan..... 19

4.2. Struktur Organisasi..... 21

BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan 32

5.2. Jenis kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan..... 38

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan..... 40

6.2. Saran 41

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Hal.

Tabel 1. Hasil penelitian..... 34

Tabel 2. Identitas responden..... 39

INTISARI

NURHIDAYANA, 1322050197. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Syariah Cabang Makassar (di bawah Bimbingan Muhammad Ridwan dan Warnika Febri Astanty)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sulselbar Syariah Cabang Makassar sedangkan kegunaannya sebagai bahan informasi dan referensi terhadap suatu perusahaan untuk meningkatan kinerja karyawannya.

Penelitian ini disusun berdasarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada PT Bank Sulselbar Syariah Cabang Makassar Jl. Samratu langi, Jenis data yang digunakan yaitu, Data Primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data meliputi observasi langsung, Metode diskusi dan Studi pustaka. Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan itu 55% sangat berpengaruh dengan pekerjaan karyawan di PT Bank Sulselbar Syariah Cabang Makassar dan dengan adanya kompensasi karyawan jadi lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dampak yang timbulkan untuk perusahaan juga akan berdampak positif.

Kata kunci : Pengaruh, Kompensasi, Kinerja.

ABSTRAK

Nurhidayana, 1322050197. Effec of compensation to employees performance in PT Bank Sulselbar Syariah branch Makassar (Under the guidance of Muhammad ridwan and Warnika febri astanti)

This research activitis undertaken between july and agustus 2016 in PT Bank Sulselbar syariah branch makassar jl. Samratulangi . the tipe of data used are primary data and secondary data colection methods include observation, intervies and active participation and literature studies. The analysis used the method of qualitative analysis.

The results showed that the effect of compesation to employee performance was 55% very influential to an employee at PT Bank Sulselbar syariah branch Makassar and with the compesation of employeess to be more motivated in completing the work and the impact that caused to the company will also have a positive impact.

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan suatau usaha pada dasarnya sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama terhadap pengelolaan sumberdaya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana.

Sumberdaya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagi modal (non material/non financial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan dalam potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2000).

Sumberdaya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbagan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif (Mangkunegara, 2001).

Karyawan merupakan sumberdaya manusia yang dipekerjakan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Penempatan karyawan pada suatu bidang haruslah sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Begitu juga dengan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut haruslah sebanding dengan besarnya kapasitas atau volume pekerjaan, sehingga dalam penyelesaian suatu pekerjaan baik dari segi kualitas, kuantitas maupun waktu serta biaya sesuai dengan apa yang diharapkan.

Salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Dengan adanya pemberian kompensasi berarti adanya umpan balik antara perusahaan dengan karyawan. Kompensasi merupakan suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan. Dalam bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan daya tarik dan alat pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja, kedisiplinan dan tanggungjawab sehingga perestasi karyawan dapat mencapai nilai yang lebih tinggi, 2010).

Berhasil atau tidaknya suatu usaha sangat ditentukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan kompensasi yang dapat merangsang karyawan agar termotivasi untuk bekerja lebih baik. Untuk mendorong agar karyawan dapat bekerja dengan baik, perusahaan perlu mempertimbangkan dan menerapkan suatau cara utau metode untuk memberikan kebebasan individu kepada karyawan dalam bentuk kedisiplinan dan tanggung jawab yang terkendali serta menciptakan suasana kondusif ini dapat tercipta bila perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan.

PT. Bank Sulselbar Syariah Cabang Makassar sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa memerlukan sumberdaya manusia yang tepat dalam setiap tugas dang tanggung jawab. Sifat produk perbankan sangat berguna bagi kehidupan masyarakat sehingga sumberdaya manusia akan semakin penting. Karyawan merupakan aset yang menentukan keberhasilan perusahaan melalui kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi merupakan suatu cara bagian personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kebutuhann tenaga kerja adalah kompensasi. Kompensasi atau balas jasa diartikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak bagi karyawan atas sumbangan mreka dalam mencapi tujuan organisasi perusahaan.

Kompensasi yang diberikan PT. Bank Sulselbar Syariah Cabang Makassar berupa kompensasi financial dan non financial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji atau upah dan bayaran insentif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari jamsotek, pensiun, bantuan perawatan kesehatan, liburan dan Tunjangan Hari Raya (THR), cuti hamil atau cuti tahunan, sumbangan kedukaan, tunjangan makan, upah lembur dan fasilitas. Kompenasi finansial terdiri dari penghargaan pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya ?
2. Jenis-jenis kompensasi apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan dari Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam meningkantkan kinerjanya
2. Untuk mengetahui jenis-jenis kompensasi yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan pembelajaran dari aspek – aspek Sumberdaya manusia terutama mengenai Kompensasi.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumberdaya manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumberdaya manusia(SDM) diangggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang di sebut manajemen sumberdaya manusia. Istilah " manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumberdaya manusia. (Ekowiranto 2011).

Jadi secara sederhana pengertian Sumberdaya manusia adalah mengelola sumberdaya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumberdaya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumberdaya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. (Faustino, 2003).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002).

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai tujuan organisasi (Hariandja, 2002).

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Husibuan, 2000).

Manajemen sumberdaya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran dan tujuan individu, organisasi, masyarakat nasional dan internasional. (Kinggundu, 2003).

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumberdaya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manaemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar tehadap hasil pencapaian yang terbaik. Serta yang terakhir adalah manajemen sumberdaya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibatdan bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2.2 Sistem Kompensasi

Setiap karyawan yang telah bekerja dengan baik, hendaknya mereka mendapatkan suatu penghargaan atau imbalan atas balas jasa yang pantas. Pemberian kompensasi erat kaitannya dengan prestasi karyawan karena dengan adanya kompensasi selain mengikat karyawan untuk betah bekerja, juga sebagai motivasi bagi karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi mereka.

Menurut Nitisemito mengatakan bahwa masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannnya. (Nitisemito, 2001)

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya, (sofyandi 2008).

Seperti halnya PT. Bank Sulselbar Syariah cabang Makassar juga terus meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja terbaik. Salah satu cara yang dilakukan PT. Bank Sulselbar Syariah cabang Mkassar dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah memberikan kompensasi sebagai salah satu faktor yang diharapkan mampu memotivasi semua karyawannya untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang diharapkan.

Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung dapat berupa gaji, upah, bonus dan insentif kerja semesteran, sedangkan kompensasi finansial secara

tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan dana pensiun. Kompensasi nonfinasial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan terdiri dari tugas-tugas yang menantang, menarik, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian, sedangkan untuk lingkungan kerja terdiri dari kebijakan-kebijakan yang sehat, kekerabatan yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna menigkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi.

Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia menyerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi Motivasi menurut (Sutrisno, 2009), diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efesiensi. Dasar penentuan kompensasi untuk karyawan PT. Bank Sulselbar Syariah cabang Makassar yaitu berdasarkan level kompetensi bagi karyawan tetap sedangkan untuk karyawan kontrak berdasarkan UMR (Upah Minimum Regional) dan ketentuan-ketentuan

yang telah ditetapkan oleh pihak Bank itu sendiri agar karyawan tidak lagi mempermasalahkan besar kecilnya kompensasi yang diterima khususnya bagi karyawan kontrak. Evaluasi sistem kompensasi biasanya dilaksanakan secara berkala yaitu dua kali dalam setahun. Karyawan dalam suatu perusahaan terdiri atas karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap dalam perusahaan cenderung akan merasa lebih aman sebab tidak dibebani masa kontrak sehingga kepastian masa depannya ditentukan oleh sikap positif yang ditunjukkan saat bekerja. Jika sifat positif yang ditunjukan rendah maka motivasi berprestasi karyawan akan rendah dan tentunya kinerja karyawan tersebut juga akan rendah.

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya, (sofyandi 2008).

Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas pelayanan karyawan di berbagai instansi swasta atau BUMN.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebainya. Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari

pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut/membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan organisasi.

kompensasimerupakan sesuatu yang diterimaolehpegawaiberupagaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransidan lain-lain yang sejenis yang di bayarlangsungperusahaan.” (MenurutHusein Umar, 2007).

Pentingnya sistem imbalan/kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam industri (Fraser 1992). Tetapi pada dasarnya adanya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap sistem imbalan/kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri (Strauss dan Sayles 1990).

Sistem imbalan/kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya imbalan mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program sistem imbalan juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko 1994).

Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan

perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien. Sebagai gambaran bagaimana hal-hal yan mendukung, sehingga kompensasi lebih efektif dan efisien.

Menurut Martoyo (1994) beberapa sistem kompensasi yang bisa digunakan adalah sistem prestasi, sistem waktu, dan sistem kontrak/borongan.

a. Sistem prestasi

   Upah menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditujukan oleh karyawan yang berangkutan sedikit banyaknya upah tersebut tergantung pada sedikitbanyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

b. Sistem waktu

   Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

c. Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak atau borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsikuensi” bila pekerjaan yang dihasilakn tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis

pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh karyawan tetap atau jenis pekerjaanyang tidak mampu dikerjakan oleh karyawan tetap.

Jenis-jenis kompensasi yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan :

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaran,ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompoten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

2.3. Bentuk Kompensasi

Kompensasi dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial selanjutnya kompesasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan.

a. Kompensasi finansial terdiri dari :

- Kompensasi finansial secara langsung berupa: bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham).
- Kompensasi finansial tidak langsung berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

b. Kompensasi non finansial terdiri dari :

- Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian)
- Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, suvervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja

  yang nyaman).

2.4. Tujuan Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar menjadi sistem yang baik dalam organisasi, tujuan sistem kompensasi yang baik, antara lain sebagai berikut :

a. Menghargai prestasi kerja.
b. Menjamin keadilan.
c. Mempertahankan karyawan.
d. Memperoleh karyawan yang bermutu.
e. Pengendalian biaya.

f. Memenuhi peraturan.

Yang menjadi acuan utama di dalam pembuatan sistem kompensasi ini adalah visi penelitian (Ruky, 2001). (Mathis dan jackson, 2002), juga mendukung pendapat tersebut dengan mengatakan bahwa sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi tersebut.

2.5. Kebijakan Dalam Pemberian Kompensasi

Untuk mengembangkan kebijakan pemberian kompensasi yang akan digunakan agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam memberikan pembayaran yang adil kepada karyawan sehingga tujuan organisasi terpenuhi sesuai yang diharapkan, maka harus ditentukan sistem pemberian kompensasi yang dibuat berdasarkan prinsip-prinsip penggajian.

Dalam bukunya "Sumberdaya manusia" mengatakan bahwa untuk menentukan skala gaji/upah ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya :

a. Faktor hukum.

   Dalam faktor ini besaran gaji/upah yang harus dibayar diatur dalam undang-undang yang meliputi segi upah minimum, tarif lembur dan tunjangan.

b. Faktor kebijakan.

   Yaitu pemberian kompensasi mempengaruhi upah yang dibayar. Kebijakan ini mempengaruhi tingkat upah dan tunjangan misalnya perbedaan upah/gaji bagi karyawan yang masih dalam masa percobaan.

c. Faktor keadilan.

Faktor keadilan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya pembayaran upah/gaji dalam arti bahwa keadilan eksternal tarif upah/gaji harus sebanding dengan organisasi lain, sedangkan keadilan internal hendaknya setiap pegawai memperolehpembayaran gaji/upah yang sama dalam organisasi.

2.6. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Basri, 2005).

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebgai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. (Amstrong, 1999).

kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.(Jackson 2006).

2.7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa teori menerangkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang ada dan bekerja dalam suatu lingkungan sebagai individu setiap orang mempunyai ciri dan karakteristik yang bersifat fisik maupun non

fisik. Manusia yang berada dalam lingkungan maka keberadaan serta perilakunya tidak dapat dilepaskan dari lingkungan tempat tinggal maupun tempatkerjanya.

Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologi ketiga kelompok variabel tersebut mempengaruhi kelompok kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja personil pelaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatanatau tugas. (Gibson, 2001).

2.3.2. Penelitian Kerja

Penelitian kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kerja.

Dalam bukunya "Manajemen Sumberdaya manusia", mengatakan bahwa menilai kerja adalah kegiatan memperbandingakan kinerja aktual bawahan dengan standar-standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi :

a. Penetapan standar kerja
b. Penilaian kinerja yang aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar yang telah ditetapkan
c. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi.

Beberapa alasan untuk menilai kinerja, antara lain :

a. Penilaian memberikan informai tentang dapat dilakukannya promosi dan pendapatan gaji karyawan.
b. Penilaian member suatu peluang bagi manajer dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

BAB III. METODOLOGI

3.1 Waktu Dan Tempat

Penulisan tugas akhir ini mulai dilaksanakan pada bulan Januari sampai bulan Maret 2016 di kantor PT. Bank Sulselbar syariah cabang Makassar.

3.2 Metode Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara Observasi langsung, Metode diskusi dan Studi pustaka.

1. Observasi langsung

   Observasi langsung adalah mengikuti proses kegiatan dan melakukan pengamatan secara langsung bagaimana kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar.

2. Metode Diskusi

   Metode diskusi adalah metode yang diambil melalui diskusi/Sharing dengan pembimbing maupun pegawai dengan tujuan mendapatkan informasi yang berhubungan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar.

3. Studi Pustaka

   Studi pustaka adalah pengambilan data atau bahan yang bersumber dari literatur-literatur yang menunjang isi dari laporan Tugas Akhir ini.

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam Tugas Akhir ini yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

   Data yang dikumpulkan melalui pengamatan dan wawancara langsung mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar.

2. Data Sekunder

   Data yang diperoleh dari buku, Laporan, literatur dari perpustakaan dan internet yang berkaitan dengan pengaruh kompenasi terhadap kinerja karyawan.

3.4 Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data deskriptif kuantitatif. Analisis data deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai *setting* sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah Variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji. Sedangkan data kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fonomena serta hubungan-hubungannya.

3.5 Definisi Operasional

1. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar

dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. (Hasibuan, 2002).

2. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang ducapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.
3. Pegawai merupakan sumberdaya manusia yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan.