

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat dalam aspek kehidupan masyarakat, maka setiap organisasi pemerintah daerah diharapkan mampu merespon secara cepat tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks untuk pelayanan publik. Adanya tuntutan dan harapan masyarakat yang semakin kompleks tersebut, maka seluruh jajaran aparatur pemerintah harus memiliki komitmen dan loyalitas yang sama dan kuat untuk memenuhi seluruh aspek pelayanan publik dengan merubah sikap dan perilaku, serta penataan sistem pelayanan yang efektif dan efisien, sehingga aparatur pemerintah secara optimal dapat memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Secara teoritis dan empiris, keberhasilan organisasi pemerintah daerah dalam menjalankan fungsinya merupakan kontribusi langsung dari perilaku pegawainya, oleh karena itu pegawai yang bekerja pada pemerintah harus dikembangkan sebaiknya, melalui peningkatan kompetensinya, sehingga setiap aparatur pemerintah profesional dalam menjalankan tugasnya.

Untuk meningkatkan profesionalisme minimal ada tiga nilai yang harus dikembangkan, yaitu (**Rasyid, 2009: 15**): Pertama, tugas dan peranan aparatur harus senantiasa bertujuan melayani kepentingan umum. Kedua, profesionalisme aparatur harus didasarkan pada pendidikan dan spesialisasi professional buka.

bersifat patrimonial. Ketiga, memegang teguh prinsip *the right man on the right place*.

Pengelolaan SDM secara profesional sangat penting, agar didalam organisasi terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi, wujud keseimbangan merupakan kunci utama organisasi untuk dapat berkembang secara produktif. Melalui pengelolaan manajemen SDM secara profesional tersebut, tentunya di harapkan pegawai yang ada dalam organisasi dapat bekerja secara produktif.

Mengingat besarnya peranan SDM sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawainya untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai-pegawai yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dapat dilihat dengan jelas fungsi personalia merupakan salah satu fungsi yang penting karena manusia merupakan faktor penggerak, yaitu faktor produksi yang dilakukan dan teknologi yang dipergunakan, unsur sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Jadi masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang penting yang harus selalu diperhatikan dalam menjaga kelancaran jalannya proses produksi suatu perusahaan. Ada beberapa cara dan pendekatan untuk mewujudkan hubungan kerja yang baik. Salah satunya adalah dengan memberi motivasi pada pegawai, pemberian motivasi menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung.

Tertuju pada masing-masing individu. Cara lain yang lazim dilaksanakan memberikan kebijaksanaan kompensasi finansial yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya.

Kompensasi finansial pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan seseorang, sebab itu kompensasi finansial harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya dengan wajar. Kewajaran dapat dinilai dan diukur dengan kebutuhan hidup minimum atau sering disebut dengan kebutuhan fisik minimum. Adapun tanggung jawab semua masyarakat, pemerintah, pengusaha, dan pegawai itu sendiri untuk menjamin bahwa kebutuhan hidup minimum setiap pegawai dapat dipenuhi melalui pekerjaan dimana dia memperoleh penghasilan.

Kebijaksanaan yang adil dan layak dapat dilakukan misalnya dengan memberikan jumlah kompensasi finansial yang cukup sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik. Kebijakan pengkompensasi finansial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kedua belah pihak, baik pegawai maupun pemerintah. Oleh karena itu kebijaksanaan tersebut diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu peningkatan kompensasi finansial diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan penghasilan yang lebih baik sangat penting bukan saja bagi kemanusiaan akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja.

PT. (Persero) Bank Riau kepri Cabang Air Molek sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang merupakan salah satu institusi pemerintah yang berhubungan langsung dengan pelayanan keuangan pada masyarakat,

dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat. Semakin besarnya. Tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan PT. (Persero) Bank Riau kepri Cabang Air Molek, mendorong pihak manajemen, secara terus menerus melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

PT. (Persero) Bank Riau kepri Cabang Air Molek, selama ini telah berupaya memberikan pelayanan yang terbaik dan profesional kepada masyarakat. Untuk itu diperlukan pembangkit motivasi kerja karyawan bank ini. Salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi, terutama adalah kompensasi yang bersifat finansial.

Tabel I.1 :Data Kompensasi Finansial (dalam Rp) Pegawai Bank Riau kepri Cabang Air Molek Bulan September 2013.

No. Induk	Nama Pegawai	L/P	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan (Rp)	Potongan (Rp)	Divisi	Jabatan
001	MAU	L	2100000	210000	95000	Human Capital	Staf Divisi
002	J P	L	8300000	830000	90000	Kepegawaian	Kepala Divisi
003	A P	L	5780000	578000	75000	kepegawaian	Wk.kepala Divisi
004	A K	L	2530000	253000	70000	Perencanaan Strategis	Staf Divisi
005	F K	L	2530000	253000	60000	Skai	Staf Divisi
006	J F	L	2130000	213000	64000	Gudang dan Logistik	Staf Divisi
007	D S	L	2150000	215000	61000	Umum	Staf Divisi
008	A N	L	2540000	254000	60000	Teller	Staf Divisi
009	E	P	2540000	254000	75000	Teller	Staf Divisi
010	L N	P	3580000	358000	73000	Operasional	Staf Divisi
011	A H	L	570000	570000	60000	Produk Dan Jasa	Wk. Kepala Divisi
012	K S	L	2810000	281000	90000	Produk Dan Jasa	Staf Divisi
013	R L	L	6980000	698000	87000	Produk Dan Jasa	Kepala Divisi
014	MB	L	2650000	265000	78000	Konsumer Mikro	Staf Divisi
015	PM	P	2500000	250000	92000	Kepatuhan Dan Manajemen Resiko	Staf Divisi

016	MS	L	1950000	195000	65000	Teknologi Dan Sistem Informasi	Staf Divisi
017	HS	L	7000000	700000	52000	Penanganan Kredit	Kepala Divisi
018	I	P	4370000	437000	54000	Penanganan Kredit	Wk. Kepala Divisi
019	SA	L	1750000	175000	61000	Penanganan Kredit	Staf Divisi
020	LW	P	5400000	540000	95000	Teller	Kepala Divisi

Sumber: Data Kantor Bank Riau kepri Cabang Air Molek (September 2013)

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan tentang gaji pegawai pada PT.(Persero) bank riau kepri cabang air molek pada tingkat jabatannya masing-masing. Staf divisi human capital gaji pokok sejumlah Rp,2100000, kepala divisi gaji pokoknya sejumlah Rp.8300000, wakil kepala divisi gaji pokoknya Rp 5780000, staf divisi skai gaji pokoknya sejumlah Rp 2530000, staf divisiperencanaan strategis gaji pokok nya Rp 2530000, staf divisi gudang dan logistik gaji pokoknya Rp.2130000, staf divisi umum Rp,2150000, staf divisi dibagian teler gaji pokoknya Rp.2540000, wakil kepala divisi produk dan jasa gaji pokoknya Rp.5700000, staf divisi produk dan jasa gaji pokoknya Rp,2810000, kepala divisi produk dan jasa gaji pokoknya Rp 6980000, Rp, staf divisi konsumen mikro gaji pokok nya Rp,2650000, staf divisi kepatuhan dan manajemen resiko gaji pokoknya 2500000, staf divisi teknologi dan sistem informasi gaji pokoknya Rp,1950000, kepala divisi penanganan kredit gaji pokoknya Rp,7000000, wakil kepala divisi penangan kredit gaji pokoknya Rp, 4370000, staf divisi penanganan kredit gaji pokoknya Rp,1750000, kepala divisi teller gaji pokoknya Rp,5400000, staf divisi teller gaji pkoknya Rp, 2540000, staf divisi teller gaji pokoknya Rp,2540000.

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa kompensasi merupakan salah

satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. Jika karyawan merasa bahwa usahanya dihargai dan organisasi menerapkan sistem kompensasi yang baik, maka umumnya karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Pendidikan juga dapat digunakan sebagai tolak ukur mengukur tingkat intelektual seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat intelektualnya. Komposisi responden menurut tingkat pendidikan disajikan pada tabel II berikut ini :

Tabel I.I1: Data Pegawai Berdasarkan Pendidikan Pada PT.(Persero)Bank Riau Kepri Cabang Air

No	Pendidikan	Jumlah
1	S2	2
2	S1	13
3	Diploma	4
4	SLTA	1
Total		20

Sumber : Data Kantor Bank Riau Kepri Cabang Air Molek 2014

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan tentang pendidikan karyawan pada PT. (Persero) Bank Riau Kepri Cabang Air Molek, setelah diteliti pendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang, S1 sebanyak 13 orang, Diploma sebanyak 4 orang, SLTA sebanyak 1 orang.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penelititerlihat kinerja karyawan memiliki performa yang baik, baik dari sisi pelayanan kepada nasabah, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, peningkat kinerja operasional bank dilapangan, kesemuanya memiliki skor yang memuaskan. Dari beberapa fenomena tersebut, mengindikasikan bahwa karyawan Bank Riau kepri Cabang

Air Molek masih memiliki kinerja yang cukup baik, maka dari itu untuk menganalisis lebih lanjut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan di PT (Persero) Bank Riau kepri Cabang Air Molek”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang tersebut diatas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut : **“Apakah kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. (Persero) Bank Riau Kepri Cabang Air Molek”**.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah:

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. (Persero) Bank Riau kepri Cabang Air Molek.

2. Manfaat dari penelitian ini adalah:

- 2.1. Manfaat bagi penulis adalah untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapat selama menempuh Studi di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
- 2.2. Manfaat bagi perusahaan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi PT. (Persero) Bank Riau Kepri Cabang Air Molek.

2.3. Manfaat bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi peneliti lainnya, terutama tentang kompensasi finansial dan kinerja karyawan di suatu perusahaan atau lembaga lainnya.

1.4.Sistematika Penulisan

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari VI (enam) bab. Sistematika penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori dan konsep yang berhubungan dengan masalah penelitian, antara lain mengenai pengertian kompensasi finansial, pengertian kinerja karyawan, teori tentang pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian terdahulu serta teori-teori lainnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek dan subyek penelitian yang meliputi sejarah singkat perusahaan, struktur

organisasi perusahaan yang penulis teliti, yaitu PT. (Persero) Bank Riau Kepri Cabang Air Molek.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menyajikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.

BABVI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis memberikan kesimpulan dan saran sebagai penutup dari hasil dari penelitian.