

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Ssecara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan financial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. SDM inilah yang mendukung tercapainya kemajuan di negara-negara maju. Perkembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.

Hasil berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktifitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber daya manusia secara makro adalah warga negara yang telah memasuki usia angkatan kerja yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan

formal) yang mampu memenuhi kebutuhan sendiri maupun keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat dilingkungan bangsa atau negaranya.¹

Berdasarkan persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Dalam konteks mikro, sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dilingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personel, pimpinan atau manajer, pekerja, tenaga kerja, majikan buruh, dan lain-lain.²

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka

¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015) 13

² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* 14

miliki agar dapat mencapai kinerja yang tinggi. Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan.

Berbagai organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin kompetitifnya persaingan dengan perusahaan pesaing lainnya. Oleh karena itu dengan adanya persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini.

Pegawai merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong pegawainya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang pegawai yang penting dalam perusahaan, sehingga pegawai dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau pegawai untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumberdaya manusia ini berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan ntuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.³ Pengembangan juga membantu para pegawai untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan

³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV PUSTAKA SETIA, 2006) 107

pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴ Hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

⁴ Rachmawati, Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2009) 19

Setiap perusahaan terdapat *Key Performance Indicator* (Indikator Kinerja Utama) atau sering disebut dengan istilah KPI, begitu juga pada Pegadaian Syari'ah Cabang Serang. KPI adalah salah satu jenis pengukuran kinerja yang digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu perusahaan/organisasi, ataupun individu mencapai sasaran dan tujuan strategis yang telah ditetapkannya. Pada umumnya, *indicator* yang ditetapkan dan diukur dalam KPI merupakan kesepakatan dari semua pihak yang berkaitan. Dalam Pegadaian Syari'ah Cabang Serang *indicator* yang menjadi tolak ukur bagi pegawainya yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan usaha dalam meningkatkan kinerja pegawainya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat

mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.⁵ Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Setiap pegawai yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar pegawai tetap menunjukkan peningkatan kinerja. Apabila pegawai perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka pegawai akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja pegawai.

Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yaitu *self-actualization* (aktualisasi diri). Kompensasi merupakan

⁵ Handoko, T., Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPF, 2000) 27

kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan selanjutnya. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya juga akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan bagian yang sangat penting, tidak terkecuali untuk Pegadaian Syari'ah Cabang Serang. Namun dalam pelaksanaannya, terdapat permasalahan yaitu ditemukan bahwa kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syari'ah Cabang Serang belum maksimal menjalankan tugas dan fungsinya. Terkait dengan kurangnya kinerja yang diberikan pegawai PT. Pegadaian Syari'ah Cabang Serang, maka dalam penelitian ini menyoroti aspek kinerja pegawai. Ditambah dengan informasi yang didapat peneliti bahwa kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syari'ah Cabang Serang pada tahun 2018 menurun.

Berikut ini kondisi kinerja pegawai PT. Peadaian Syari'ah Cabang Serang yang dilihat dari hasil penilaian kinerja:

Table 1.1
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai

Perilaku Kerja	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	70	7	10	60	6
2. Tanggung Jawab	10	70	7	10	60	6
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	70	7
4. Kepemimpinan	10	75	7,5	10	60	6
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
Jumlah	100		78	100		69

Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja pada PT. Pegadaian Syari'ah Cabang Serang

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai pada PT. Pegadaian Syari'ah Cabang Serang mengalami penurunan pada tahun 2018 disemua aspek dari 78% sampai 69%.

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No.	Nilai (%)	Kategori
1	91-ke atas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60-ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan PT. Pegadaian Syari'ah Cabang Serang

Berdasarkan dengan latar belakang di atas, penulis berniat untuk meneliti serta membahas masalah penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Pegadaian Syariah Cabang Serang)”**.

B. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, serta luasnya pembahasan mengenai kompensasi, maka dalam skripsi ini penulis membatasinya hanya pada lokasi penelitian yang bertempat di pegadaian syariah cabang serang dan pembahasan mengenai kompensasi yang ada di pegadaian syariah cabang serang saja.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah pokok sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pegadaian syari'ah cabang serang ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh dan seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegadaian syariah cabang serang.

E. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas yang berkaitan dengan penelitian ini maka diharapkan hasil penelitian ini berguna terutama untuk pihak-pihak berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang diperoleh di Kampus UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten dan menerapkannya dilapangan nyata.
 - b. Menambah wawasan pengetahuan peneliti tentang penelitian lapangan khususnya tentang kesejahteraan dan kinerja karyawan.
 - c. Sebagai modal dasar untuk membuat karya tulis di masa yang akan datang.

2. Bagi UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

- a. Sebagai bahan referensi khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa dalam melakukan pengembangan penelitian dan menambah pengetahuan.
- b. Sebagai dasar bagi UIN SMH Banten untuk membuktikan kepada masyarakat dan pemerintah bahwa UIN SMH Banten merupakan lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan berpotensi dan mampu berkompetensi dengan perguruan tinggi di kota-kota lain.

3. Bagi Pegadaian Syariah Cabang Serang

Sebagai wadah eksperimen bagi perusahaan dimana kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, khususnya bagi pemilik perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan bahan masukan tentang penelitian yang bertema sistem kompensasi dan kinerja karyawan.

F. Kerangka Berfikir

Persaingan bisnis antar perusahaan /organisasi pada era global ini semakin ketat, baik pasar domestic maupun internasional. Dalam upaya mewujudkan keunggulan bersaing, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam suatu organisasi /perusahaan, perusahaan /organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk memenuhi kesejahteraan pegawai adalah dengan memberikan kompensasi.⁶

Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.⁷ Terdapat dua komponen utama kompensasi yaitu pembayaran langsung (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus) dan pembayaran tidak langsung (tunjangan).

⁶ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 153

⁷ Gary Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Prehalindo,2003) 76

Terdapat dua cara untuk melakukan pembayaran langsung kepada karyawan yaitu pembayaran berdasarkan pada waktu atau pada kinerja. Penggajian berdasarkan waktu contohnya adalah pemberian gaji berdasarkan jam, harian, maupun bulanan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Sedangkan penggajian berdasarkan kinerja contohnya ialah pembayaran sesuai dengan hasil kerja atau dengan kata lain perusahaan mencoba mengaitkan antara besarnya kompensasi yang diperoleh dengan jumlah produksi yang dihasilkan oleh pekerja. Apabila tiap unit pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja melebihi standar, maka pekerja tersebut diberikan insentif.

Berdasarkan hal – hal tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa suatu cara maupun kebijakan terkait kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan kepada pegawai kaitannya dengan kinerja mereka disebut sistem kompensasi. Dalam sistem kompensasi tersebut, perusahaan dituntut untuk menetapkan besarnya kompensasi yang diterima seadil – adilnya kepada pegawai demi kesejahteraan para pegawai itu sendiri.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu, ketika sistem kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan kepada pegawai dilakukan berdasarkan jangkauan, kedalaman, dan jenis keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, tingkat kompetensi pegawai pun akan meningkat. Secara umum, tujuan pengelolaan kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin hak internal dan eksternal secara adil.⁸ Hal ini tentunya akan menguntungkan perusahaan karena para pegawai akan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki hingga nantinya dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk

⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015) 239

menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjanya. Dalam usaha mendukung pencapaian tenaga kerja yang memiliki motivasi dan berkinerja tinggi, organisasi melakukan pencapaian itu dengan cara memenuhi kebutuhan – kebutuhan pegawai.

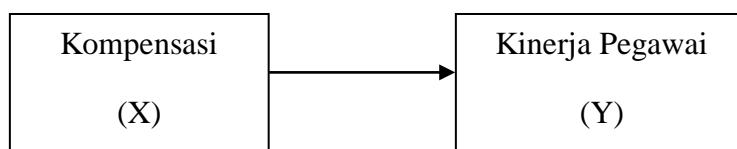
Sistem Kompensasi idealnya dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan diberikan penghargaan baik berupa financial ataupun nonfinansial, pegawai cenderung memiliki harapan (ekspektasi) untuk memperoleh penghargaan tersebut. Kompensasi yang tidak memadai menjadi penyebab yang paling sering dari putaran pegawai. Selanjutnya dalam upaya mempertahankan pegawai yang kompeten, manajer sumber daya manusia haruslah memastikan adanya kewajaran dalam pemberian kompensasi dalam organisasi.

Berdasarkan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk

perusahaan. Sehingga, pegawai akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila pegawai merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka pegawai akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan penjelasan di atas maka penulis dapat menggambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.1



Sumber: sugiyono

Kerangka konseptual

Variabel penelitian dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Variabel terikat Y (dependen) yang terdiri dari kinerja pegawai pada pegadaian syariah cabang serang.
2. Variabel bebas X (independen) yang terdiri dari kompensasi.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan pola umum dalam penulisan penelitian untuk memperoleh bab demi bab, dimana masing-masing bab dari sub-sub sesuai dengan kebutuhan judul. Oleh karena itu, untuk mempermudah dan menjelaskan arah tujuan penelitian ini, maka penelitian menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I Merupakan pendahuluan pengantar menuju penelitian yang berisi gambaran singkat mengenai isi penelitian yang menyangkut: latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, dan sistematika penulisan.

BAB II Merupakan landasan teori, bab ini menguraikan tentang kajian teori sebagai penguat dalam penelitian ini. Bab ini akan membahas mengenai pengertian kompensasi, jenis-jenis kompensasi, tujuan pemberian kompensasi, metode kompensasi,

faktor mempengaruhi kompensasi, indikator penilaian kompensasi, kinerja pegawai, pengertian kinerja, penilaian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator penilaian kinerja, hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai, penelitian terdahulu yang relevan, hipotesis.

BAB III Merupakan metodologi penelitian yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan operasional variable penelitian.

BAB IV Merupakan deskripsi hasil penelitian berisi inti dari penulisan skripsi, gambaran umum obyek penelitian, pengujian instrument penelitian, uji asumsi klasik, serta analisis data, pengujian hipotesis dan interpretasi hasilnya.

BAB V Merupakan penutup dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.