

TESIS

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA
PT. BANK RAKYAT INDONESIA, TBK**

**AN ANALYSIS EFFECT COMPENSATION TOWARDS EMPLOYEE
PERFORMANCE AND WORK SATISFACTION EMPLOYEES OF
PT. BANK RAKYAT INDONESIA, TBK**

BASSO YUSRIL



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

TESIS

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA PT. BANK RAKYAT INDONESIA, TBK

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Magister Manajemen

BASSO YUSRIL

A012181075



kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

TESIS

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINEJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA PT. BANK RAKYAT INDONESIA, TBK

disusun dan diajukan oleh :

BASSO YUSRIL
A012181075

telah dipertahankan dalam sidang ujian tesis
Pada tanggal **10 Agustus 2020** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Komisi Penasehat,

Ketua



Prof. Dr. H. Syamsu Aalm, S.E., M.Si., CIPM

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



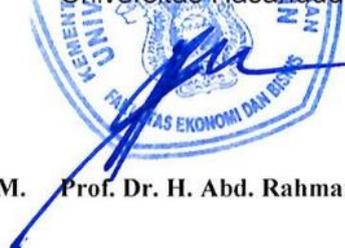
Prof. Dr. H. Syamsu Alan, S.E., M.Si., CIPM.

Anggota



Dr. Maat Pono, S. E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadi.r, S.E., M.Si., CIPM.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Basso Yusril
Nim : A012181075
Program studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis/disertasi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat di buktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis/disertasi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 10 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



Basso Yusril

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaraktu

Puji syukur kehadiran Allah SWT. karena berkat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Magister Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, maka perkenankanlah penulis untuk menyampaikan rasa terima kasih kepada kedua orang tuaku dan saudara-saudaraku tercinta. Ayahanda yang selalu kubanggakan, dan tidak pernah berhenti memberikanku semangat dan Ibundaku yang telah mengasuh, membesarkan dan mendo'akan penulis agar sukses menggapai cita-cita dan telah membimbing dan mendampingi penulis selama masa penyelesaian studi.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dari Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si CIPM selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Maat Pono, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis ini, sehingga penulis mengucapkan banyak terima kasih atas kepedulian beliau dalam penyelesaian tesis ini dan juga kepada Ibu Dr. Ria Mardiana Y, SE., M.Si, Ibu Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si dan Ibu Dr. Jumidah Maming, SE., M.Si selaku tim penilai yang telah memberikan kritik dan saran yang sangat membantu dalam penulisan tesis ini. Pihak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Ahmad Yani Makassar telah memberikan izin penelitian dan memberikan data-data yang dibutuhkan dan semua teman-teman yang selama ini memberikan dukungan selama penelitian ini berlangsung.

Makassar, 28 Juli 2020

Peneliti

ABSTRAK

BASSO YUSRIL. *Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.* (dibimbing oleh Syamsu Alam dan Maat Pono).

Penelitian ini bertujuan mengetahui analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Populasi adalah seluruh karyawan tetap perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Makassar sebanyak sembilan puluh karyawan. Sampel sebanyak 83 responden. Data dianalisis menggunakan analisis jalur dengan uji t sebagai uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel bebas, yaitu kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Makassar.

Kata Kunci: kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan



ABSTRACT

BASSO YUSRIL. *An Analysis of Compensation Effect towards Employee Performance and Work Satisfaction of Employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk.,* (supervised by **Syamsu Alam** and **Maat Pono**)

This study aims to determine the compensation effects towards employee performance and work satisfaction at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Makassar Branch.

The analytical method used is path analysis. Samples in this study were all amounting to 90 permanent employees of the company of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Makassar Branch Office, Then, the size of the samples that can represent the population to be examined was 83 respondents with the t test as a research hypothesis test.

Based on the results of the research which have been done, it can be known partially that the independent variables, namely compensation has a positive effect on employee performance, the research results also prove that there is a positive influence of compensation on job satisfaction of the employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Makassar Branch Office.

Keywords : compensation, job satisfaction and employee performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.5 Kontribusi Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kajian Teori dan Konsep	13
2.1.1 Pengertian Manajemen	13
2.1.2 Pengertian MSDM	14
2.1.3 Kompensasi.....	16
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	20
2.1.5 Kinerja Karyawan	23
2.1.6 Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	26
2.2 Tinjauan Empiris.....	27
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	31
3.1 Kerangka Konseptual	31
3.2 Hipotesis.....	32
BAB IV METODE PENELITIAN	33
4.1 Rancangan Penelitian	33

4.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	33
4.3 Populasi dan Sampel	33
4.4 Jenis dan Sumber Data	34
4.5 Metode Pengumpulan Data	35
4.6 Metode Analisis Data	35
4.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
5.1 Hasil Penelitian	41
5.1.1 Deskripsi Data.....	41
5.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian	42
5.1.3 Uji Instrumen Penelitian	48
5.1.4 Uji Analisis Korelasi	51
5.1.5 Uji Analisis Koefisien Determinasi.....	53
5.1.6 Analisis Jalur.....	55
5.1.7 Analisis Pengujian Hipotesis	59
5.2 Pembahasan	63
BAB VI PENUTUP.....	71
6.1 Kesimpulan	72
6.2 Saran	73
6.3 Keterbatasan Penelitian	
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Daftar Gaji Karyawan	7
1.2	Bentuk Pemberian Tunjangan Kerja	8
4.1	Operasional Penelitian Variabel.....	39
5.1	Jenis Kelamin Responden	41
5.2	Umur Responden	42
5.3	Tingkat Pendidikan	42
5.4	Lama Bekerja.....	43
5.5	Deskripsi Variabel Kompensasi	44
5.6	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	45
5.7	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	47
5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	48
5.9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	49
5.10	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	50
5.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel	50
5.12	Koefisien Korelasi Variabel Secara Parsial	51
5.13	Koefisien Korelasi Variabel Secara Simultan	53
5.14	Koefisien Determinasi Variabel secara Parsial	54
5.15	Koefisien Determinasi Variabel secara Simultan	55
5.16	Hasil analisis koefisien korelasi, Sig, t_{hit} , F_{hit} , R, R^2 , R Adjustment.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Halaman
	2.1 Koefisien Korelasi Variabel Secara Simultan	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Biodata.....	78
2 Kuesioner.....	
3 Statistik Deskriptif	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya roda perekonomian didalam dunia bisnis maka semakin besar pula persaingan yang ada didalamnya, begitu pula yang terjadi didalam dunia perbankan. Bidang perbankan merupakan salah satu faktor yang turut serta dalam pengembangan pembangunan ekonomi di indonesia, oleh karna itu kualitas dan kuantitas dari perbankan itu sendiri harus benar-benar diperhatikan.

Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk upah, upah lembur, insentif, komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, dan liburan atas dana perusahaan. Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (*insentif finansial*) dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan.

Seperti diketahui bahwa terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu :

a. Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

3. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang di terima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

Kompensasi Non materiil

1. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

2. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

3. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

Robbins (2008), bayaran dan kepuasan kerja memiliki suatu hubungan yang menarik. Individu yang miskin (misalnya, hidup dibawah garis kemiskinan), atau yang hidup di negara-negara miskin, upah sangat berhubungan dengan kepuasan kerja dan kebahagiaan secara keseluruhan. Tetapi, setelah individu mencapai satu tingkat kehidupan yang nyaman, hubungan tersebut sebenarnya menghilang. Pekerjaan yang diimbangi dengan baik mempunyai tingkat kepuasan kerja rata-rata yang lebih tinggi daripada pekerjaan yang di bayar lebih sedikit.

Wujud dari kesejahteraan ini yang akan mempengaruhi perasaan-perasaan dari suatu individu terhadap suatu pekerjaannya yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya, hal ini turut di dukung Locke (dalam Usman, 2010) mencatat bahwa perasaan-perasaan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman–pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu lampau daripada harapan–harapan untuk masa depan. Individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dari hal tersebut merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung pada cara ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya (yang didapatkan).

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank komersial terbesar di Indonesia yang memiliki visi untuk menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Untuk itu PT. Bank Rakyat Indonesia menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja bank dan kinerja pelayannya. Karna peningkatan kinerja bank, sangat bergantung pada kinerja dari karyawannya, karna karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat menentukan keberhasilan dari perbankan itu sendiri. Dengan kata lain

prilaku baik dari setiap individu akan mempengaruhi baiknya kinerja dari sebuah organisasi perbankan.

Penilaian kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Makassar menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Penurunan kualitas kerja diindikasikan dari adanya sifat malas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan dan General Admin Bagian Umum PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Makassar Selasa, 11 Februari 2020 Pukul 09:30 WITA, diketahui adanya karyawan yang menunda pekerjaan yang membuat pekerjaan yang dilakukan membuahkan hasil yang tidak baik dan maksimal. Beberapa karyawan mengakui bahwa mereka terkadang menunda pekerjaan mereka yang mengakibatkan pekerjaan mereka tidak mampu terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan kuantitas kerja karyawan, karyawan dituntut mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan yaitu 100%. Hasil penilaian kuantitas karyawan dalam menyelesaikan tugas belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan tersebut, rata-rata penyelesaian tugas karyawan hanya mencapai 85%. Pada saat jam kerja berakhir, masih ditemukan beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan mereka yang belum terselesaikan.

Dalam efisiensi, perusahaan menuntut karyawan mampu menggunakan jam kerja mereka dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan General Admin Bagian Umum PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Makassar, karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dalam menginput data nasabah tepat waktu sehingga data yang diinput pada bulan tertentu baru terselesaikan pada

bulan berikutnya. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa karyawan belum mampu menggunakan jam kerja waktu secara efisien.

Berdasarkan disiplin kerja, perusahaan menuntut karyawan diharuskan melakukan presensi kehadiran pada jam 7.30 WIB dan presensi akhir kerja pada jam 16.30 WIB. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada General Admin Bagian Umum PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Makassar, walaupun sudah menerapkan sistem presensi modern *fingerprint*, setiap bulannya masih banyak karyawan yang datang terlambat. Dari permasalahan tersebut dapat disimpulkan rendahnya disiplin karyawan dalam hal kehadiran. Karyawan belum mampu mentaati jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasar penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ayunda Fatmasari (2014) sesuai dengan usulan Menteri BUMN tahun 2013 bahwa seluruh BUMN di Indonesia harus merupakan sistem remunerasi yaitu sistem penggajian berbasis kinerja, (*performance based*) guna menjadika kondisi BUMN yang lebih berkualitas, sehat dan maju. PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk kantor Cabang Makassar sendiri dalam tahap penyesuaian sistem remunerasi. Sistem penggajian berdasarkan kinerja ini memungkinkan karyawan pada level yang sama dapat menerima gaji yang yang berbeda. Remunerasi ini dianggap karyawan belum adil dan merasa tidak puas pada praktiknya dan tidak sesuai harapan.

Dalam hal kreativitas penyelesaian pekerjaan, perusahaan menuntut karyawan untuk mampu berinisiatif dalam penyelesaian tugas mereka. Beberapa karyawan masih menggunakan metode yang sama seperti sebelumnya sehingga penyelesaian pekerjaan tidak mampu lebih cepat dan baik. Selain itu dalam hal ketelitian masih ditemukan beberapa karyawan belum tepat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah atasan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan General Admin Bagian Umum BRI

Cabang Makassar, diketahui bahwa beberapa karyawan harus memperbaiki pekerjaannya dikarenakan adanya kesalahan penyelesaian tugas mereka.

Sikap kepemimpinan dalam menjaga kinerja antar karyawan sangatlah penting. Sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan juga mampu memengaruhi penyelesaian pekerjaan dari suatu unit menjadi lebih baik. Diketahui bahwa pada saat tertentu sikap kepemimpinan karyawan sangat rendah, karyawan tidak terlalu memperhatikan rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini disebabkan pada saat tertentu pekerjaan masing-masing karyawan meningkat sehingga mereka terlalu berkonsentrasi dengan pekerjaan mereka sendiri. Selain itu masih ada penyalahgunaan wewenang, beberapa karyawan yang meninggalkan meja kerjanya tanpa adanya pemberitahuan. Penyalahgunaan wewenang juga terjadi pada penggunaan fasilitas kantor seperti internet yang masih mereka gunakan untuk kepentingan pribadi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan General Admin Bagian Umum BRI Cabang Makassar dan karyawan, diketahui faktor-faktor yang memengaruhi kurangnya kepuasan kerja karyawan antara lain disebabkan oleh kompensasi terlalu rendah, beban kerja yang terlalu tinggi, rendahnya tingkat kepercayaan diri karyawan, motivasi yang tidak mampu mengangkat semangat kerja karyawan, lingkungan kerja yang monoton, dan budaya organisasi. Dari faktor-faktor tersebut, kompensasi menjadi faktor utama dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas dasar hasil kerja mereka (Dressler, 2009). Menurut Simamora (2004), indikator yang memengaruhi kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji adalah penerimaan finansial secara langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Berikut daftar gaji karyawan berdasarkan golongan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian.

Tabel 1.1 Daftar Gaji Karyawan Bank BRI Tahun 2019

Jabatan	Penghasilan perbulan
Director	Rp 50.000.000,00
Associate Director	Rp 35.000.000,00
Manager	Rp 26.000.000,00
Senior Analyst	Rp 16.500.000,00
Assistant Manager	Rp 14.000.000,00
Analyst	Rp 9.000.000,00
Senior Officer	Rp 9.000.000,00
Bank Auditor	Rp 6.500.000,00
Officer	Rp 6.250.000,00
Compliance Officer	Rp 6.000.000,00
Personal Financial Consultant	Rp 5.750.000,00
Personal Banker	Rp 5.750.000,00
Costumer Service Officer	Rp 4.500.000,00
Teller	Rp 4.000.000,00
Trade Finance Officer	Rp 4.000.000,00
Assistant Officer	Rp 4.000.000,00
Collection	Rp 3.500.000,00
Trade Finance Clerk	Rp 3.350.000,00
Bank Operations Officer	Rp 3.100.000,00

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan General Admin Bagian Umum BRI Cabang Makassar, beberapa karyawan pada jabatan Teller merasa gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang dikorbankan untuk perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, dapat dikatakan bahwa

karyawan pada jabatan tertentu merasa kurang diperhatikan penghasilannya oleh perusahaan. Insentif adalah tambahan finansial secara langsung yang diterima karyawan diluar gaji pokok. Insentif yang diterima oleh karyawan adalah uang lembur.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, karyawan merasa minimnya insentif uang lembur yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menginginkan perusahaan mampu memberikan uang lembur sesuai dengan jam lembur mereka. Sedangkan pada saat ini uang lembur diberikan pada jumlah yang sama tanpa melihat waktu lembur.

Tunjangan adalah bentuk pemberian finansial dari perusahaan kepada karyawan berdasarkan syarat tertentu guna meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. Berikut data pemberian tunjangan kepada karyawan.

Tabel 1.2 Bentuk Pemberian Tunjangan

Jenis Tunjangan	Keterangan
Tunjangan Kesejahteraan	Tunjangan Kesejahteraan adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jabatan atau tingkatan.
Tunjangan Sandang	Tunjangan Sandang diberikan kepada Karyawan setiap tahun sekali sebesar satu kali gaji.
Tunjangan Hari Raya	Tunjangan Hari Raya diberikan kepada Karyawan sebesar dua kali gaji dalam satu tahun. Tunjangan diberikan di Hari Raya seperti Keagamaan.
Jasa Produksi	Bonus yang diberikan sesuai dengan Kinerja Karyawan sebesar maksimal Delapan kali gaji. Bonus yang diberikan secara tunai maupun non tunai.

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, diketahui masih adanya karyawan yang belum merasa puas dengan pemberian tunjangan tersebut. Beberapa karyawan merasa tunjangan kesejahteraan dan

sandang dirasa kurang dengan kebutuhan mereka. Karyawan mengharapkan perusahaan mampu memberikan tunjangan lebih baik.

Fasilitas adalah salah satu sarana non tunai yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mendukung penyelesaian tugas lebih baik, cepat dan tepat. Penyediaan fasilitas di BRI dirasakan kurang oleh karyawan. Pada saat tertentu karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan belum mampu memadai dengan jumlah pekerjaan mereka seperti minimnya penyediaan mesin fotocopy, scan, dan jaringan internet yang mampu menghubungkan karyawan dengan kebutuhan pekerjaan mereka.

Kondisi pekerjaan adalah dimana karyawan merasakan seperti apa pekerjaan yang mereka kerjakan saat itu. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan, pada saat tertentu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan melebihi kapasitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga menghambat karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai dengan jam kerja. Hal ini didukung dengan wawancara dari General Admin Bagian Umum BRI Cabang Makassar, bahwa standar pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kapasitas karyawan. Pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja karyawan mengakibatkan meningkatnya beban kerja yang dipikul oleh karyawan. Pada kenyataannya, hampir setiap hari terdapat karyawan yang lembur agar pekerjaan mampu terselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian yang menyangkut kinerja karyawan dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Wilayah Makassar, JL. Ahmad Yani No. 8 Makassar, 90174?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Wilayah Makassar, JL. Ahmad Yani No. 8 Makassar, 90174?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Wilayah Makassar, JL. Ahmad Yani No. 8 Makassar, 90174?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Wilayah Makassar, JL. Ahmad Yani No. 8 Makassar, 90174?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Wilayah Makassar, JL. Ahmad Yani No. 8 Makassar, 90174.
2. Untuk menganalisis apakah Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Wilayah Makassar, JL. Ahmad Yani No. 8 Makassar, 90174.

3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Wilayah Makassar, JL. Ahmad Yani No. 8 Makassar, 90174.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Wilayah Makassar, JL. Ahmad Yani No. 8 Makassar, 90174.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya menyangkut kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

1.5 Kontribusi Penelitian

Adapun Kontribusi penelitian ini adalah :

1. Kontribusi Teori

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan referensi kepustakaan mengenai ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Makassar.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan bagi kalangan akademis mengenai Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Makassar. Khususnya bagi manajemen sumber daya manusia pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari Bahasa Perancis kuno yakni *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Namun ada juga kemungkinan lain jika istilah manajemen berasal dari Bahasa Italia, yaitu dari kata *meneggiare* yang memiliki arti “mengendalikan”, dan biasanya digunakan dalam konteks mengendalikan kuda kala itu. Lalu kemungkinan dari Bahasa Italia inilah kemudian Bahasa Perancis mengadopsinya menjadi *ménegement*.

Untuk definisi dari manajemen sendiri, para ahli dalam ilmu manajemen ini mengemukakan pendapat yang cukup berbeda-beda yakni seperti berikut ini:

Menurut Henry Fayol, manajemen merupakan ilmu yang mengandung gagasan atau pun ide mengenai lima fungsi utama, yakni merancang, mengorganisir, memerintah, mengkoordinasi dan juga mengendalikan.

Jika berdasarkan George R. Terry, manajemen ialah suatu proses yang khas, yakni yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan dengan maksud menentukan dan mencapai sasaran-sasaran yang sebelumnya telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Marry Parker Follet, manajemen merupakan seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dari definisi yang ia

kemukakan, dapat diketahui bahwa ada seorang yang bertugas untuk mengatur serta mengarahkan orang lain demi melakukan sesuatu yang dapat mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Panggabean (2007 : 15) mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah Suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen SDM diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pendayagunaan SDM. Hal ini merupakan kegiatan penting, karena mengelola SDM lebih sulit dibandingkan dengan mengelola sumber-sumber daya lainnya. Peranan SDM sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebagaimana dimaklumi bahwa manusia selalu mencari metode untuk mencapai tujuannya karena manusia cenderung untuk dapat memenuhi kebutuhannya.

Dengan menggunakan manajemen SDM sebagai pengganti manajemen personalia atau kepegawaian baik diberbagai buku teks oleh pakar maupun oleh para praktisi pada beberapa dekade terakhir ini menunjukkan pengakuan akan peranan yang penting dari SDM dalam suatu organisasi. Disamping itu juga membuktikan terdapatnya perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai sumber daya dibandingkan pada masa-masa lalu.

Fungsi strategis SDM dapat dilihat baik secara mikro maupun makro. Secara mikro atau dalam lingkup organisasi SDM merupakan faktor kunci dalam perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan untuk tumbuh dan berkembang sangat tergantung dari kualitas SDMnya. Oleh karena itu peningkatan manajemen SDM akan berdampak positif terhadap manajemen lainnya dan pada gilirannya akan meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.

Secara makro atau dalam lingkup yang lebih luas yaitu bangsa atau negara dapat dilihat peranan yang penting dari SDM tersebut. Dari sejarah pembangunan di negara-negara membuktikan bahwa negara-negara yang

SDA nya terbatas pembangunannya dapat berhasil dengan baik karena SDM nya berkualitas. Pengembangan kualitas SDM merupakan kunci keberhasilan pembangunan.

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Rachmawati, 2008).

Menurut Werther dan Davis (dalam Malayu, 2009) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Malayu (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji/upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Menurut Robbins (2009: 361) sejumlah faktor yang memengaruhi kompensasi sebagai berikut :

- a. Jabatan dan kinerja karyawan. Jenjang waktu seorang karyawan bekerja di perusahaan dan bagaimana kinerjanya.
- b. Jenis pekerjaan. Memberikan imbalan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut.
- c. Jenis bisnis. Termasuk dalam jenis industri apa pekerjaan yang dilakukan.
- d. Serikat buruh. Apakah perusahaan memiliki serikat buruh.
- e. Padat tenaga kerja atau modal. Apakah perusahaan merupakan perusahaan padat tenaga kerja atau padat modal.
- f. Filosofi manajemen. Imbalan mengikuti dengan filosofi yang dimiliki perusahaan.
- g. Lokasi. Pemberian kompensasi sesuai dengan lokasi dimana pekerjaan itu dilakukan.
- h. Profit perusahaan. Tergantung pada tingkat laba perusahaan.
- i. Ukuran perusahaan. Apakah perusahaan merupakan industri kecil atau perusahaan berskala besar.

Hasibuan (2006: 120) mengatakan tujuan kompensasi untuk karyawan sebagai berikut :

- a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan perjanjian.
- b. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- c. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan lebih besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.
- e. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin.
- f. Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh. Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut Samsudin (2006) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu :

4. Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

c. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang di terima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

5. Kompensasi Non materil

i. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

b. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang

memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

Masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi mana pun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja. Dengan demikian tujuan pembinaan kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud. Lebih dari itu, tujuan perusahaan untuk meningkatkan keluaran produksi dapat ditunjang. (Sastrohadiwiryono: 2003).

2.1.4 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Devis dan Newstrom (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaan yang dipilihnya itu bersifat dinamis atau berubah-ubah. Hal ini menandakan bahwa pekerjaan yang dipilih itu ada yang memberikan kesenangan dan ada pula yang tidak menyenangkan. Pekerjaan yang menyenangkan akan

menimbulkan kepuasan. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan akan menimbulkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja (dalam Yulk, 2002) adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Menurut As'ad (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor financial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.
- e. lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, Ada dua komponen kepuasan kerja (Mas`ud: 2004), yaitu: Pertama, kepuasan intrinsik meliputi variasi tugas, kesempatan berkembang, kesempatan menggunakan kemampuan dan ketrampilan, otonomi, kepercayaan, pekerjaan yang menantang dan bermakna, dsb. Kedua,

kepuasan ekstrinsik, meliputi : gaji (upah) yang diperoleh, supervisi, jaminan kerja, status dan prestise.

Didalam kepuasan kerja juga terdapat konsekuensi, Seorang manajer sumber daya manusia sangat berkepentingan untuk memahami dan memenuhi berbagai dimensi kepuasan kerja serta mengantisipasi berbagai kemungkinan konsekuensi terutama yang bernuasa negatif. Robbins (1996) mengungkapkan dampak kepuasan kerja jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan abesentisme, menekan perputaran kerja. Opsi tindakan pelampiasan ketidakpuasan kerja berupa:

a. Keluar (*Exit*)

Ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian posisi baru maupun minta berhenti.

b. Suara (*Voice*)

Ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas masalah-masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.

c. Kesetiaan (*loyalitas*)

Ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi, menghadapi kritik dari luar dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang tepat.

d. Penolakan (*neglect*)

Ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk. Termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

2.1.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

- 1) Hasibuan (2006: 94) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 2) Wirawan (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 3) Mangkunegara (2000: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 4) Menurut Sedarmayanti (2009: 50), *performance* bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja.
- 5) Menurut Prawirosentono (2008: 64) kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal.

b. Indikator

Menurut Wirawan (2009: 80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas ditinjau dari segi kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.
- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/ usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

c. Faktor-faktor memengaruhi kinerja

Menurut Wirawan (2009:7) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

2.1.6 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Cabang Makassar.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah faktor kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap hasil pekerjaannya. Locke (dalam Usman, 2010) mencatat bahwa perasaan-

perasaan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Kompensasi sangatlah perlu bagi karyawan karena biaya hidup sekarang semakin mahal. Contohnya harga sembako makin hari makin naik. Kalau hanya mengandalkan gaji tidaklah tercukupi. Di samping memenuhi kebutuhan-kebutuhan tingkat rendah (makanan, perumahan), uang dapat merupakan simbol dari capaian (*achievement*), keberhasilan, dan pengakuan/penghargaan. Lagi pula uang mempunyai kegunaan sekunder.

Herzberg (dalam Munandar, 2001) memasukan faktor gaji/imbalance kedalam faktor kelompok *hygiene*. Jika dianggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas. Namun jika dirasakan tinggi atau disesuaikan dengan harapan, maka istilah Herzberg adalah tenaga kerja tidak lagi tidak puas, artinya tidak ada dampak pada motivasi kerjanya.

Teori dua faktor dari Herzberg faktor tersebut adalah kondisi ekstrinsik (Konteks Pekerjaan) gaji/upah, keamanan kerja, kondisi pekerjaan, status, kebijakan organisasi, supervisi dan hubungan interpersonal. Sedangkan faktor intrinsik adalah prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan (*the work*), dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Berdasarkan dari semua faktor tersebut akan membuat orang akan terasa termotivasi atau akan mencapai kepuasan kerja, namun bila kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan timbul kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Lubis (2004) apabila kompensasi ekstrinsik dan intrinsik tersedia di perusahaan secara bersama-sama dalam jumlah dan jenisnya, maka akan timbul kondisi adanya kepuasan kerja. Apabila

kondisi ekstrinsik dan intrinsik tidak tersedia di perusahaan secara bersama-sama dalam jumlah dan jenisnya, maka akan timbul kondisi tidak adanya kepuasan kerja. Karyawan yang telah merasa memperoleh kompensasi intrinsik di tempat kerja, kepuasan kerjanya akan bertahan apabila diberikan lagi kompensasi ekstrinsik.

Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa pengaruh imbalan ekstrinsik dengan intrinsik terhadap kepuasan kerja sama-sama cukup kuat dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. memungkinkan keluar dari perusahaan. Jika sudah terpenuhi kompensasi maka karyawan akan sejahtera dan merasa puas.

2.2 Tinjauan Empiris

Edi Nugeroho (2013) dengan judul “pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BMKG stasiun Geofisika Manado” tujuan dari penelitian ini baru untuk mengetahui kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantpr BMKG stasiun Geofisika Manado. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Alat yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu, kontribusi pengaruh variabel x (kompensasi) terhadap variabel y (kinerja karyawan kantor BMKG Geofisika Manado) sebesar 57,76% dan sisinya 42,24% ditentukan oleh variabel lain. Persamaan pada penelitian ini yaitu pada variabel X kompensasi dan variabel Y dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian yaitu pada kantor BMKG stasiun Geofisika Manado.

Mita Afnita, Dkk, 2014 “*The Impact of Culture Organization and Compensation on Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Head Office*”. Bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh

budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat dengan partisipasi seluruh karyawan organik perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tambahan dengan metode regresi berganda menunjukkan kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nuraini Firmandari, 2014 "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang, Yogyakarta)" Variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, Variabel bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, Variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaannya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu kompensasi dan variabel Y kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang, Yogyakarta dan terdapat perbedaan terletak pada Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.

Eri Martinus 2016, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling

sehingga sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT. Devina Surabaya yang berjumlah 125 hipotesis menggunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikan uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 nilai koefisien yang positif yaitu sebesar 0.553 dan nilai signifikan uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Persamaanya pada penelitian ini yaitu pada variabel X yaitu kompensasi dan variabel Y kinerja karyawan sedangkan perbedaannya pada objek penelitian yaitu Pada PT. Devina Surabaya dan terdapat perbedaan terletak pada Motivasi Kerja.

Siti Untari 2014, "Pengaruh Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya" Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya ditentukan oleh seberapa baik kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta seberapa baik lingkungan mereka dalam melakukan pekerjaan. Hasil pengujian diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 75,2 % menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya memiliki hubungan yang erat. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikan masing-masing variabel tersebut masih bawah tingkat nyata 5%.

Penelitian Wahab (2012) menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Makassar. Mariana (2014) menyatakan bahwa Kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan di Bank BRI Tanjung Pinang dan Bintan.

Prasetyo (2015) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, kemampuan dan komitmen terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta, menyimpulkan dari hasil uji F bahwa kompensasi, motivasi, kemampuan dan komitmen secara *simultan* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T variabel kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kemampuan dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

Dinar Emilia Safitri (2014) "*Influence Of The Compensation By The Company Giving Satisfaction To Employee Morale In TPKS*". Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional, dengan mengambil populasi karyawan divisi terminal dan operasi lapangan yang berjumlah 42 karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan kepuasan pemberian kompensasi tergolong dalam kriteria rendah dengan persentase 47,6 %, Kepuasan pemberian kompensasi ditinjau dari tiap aspek kepuasan pemberian kompensasi yang tertinggi hingga rendah yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan tidak langsung, lingkungan pekerjaan dan imbalan langsung. Semangat kerja karyawan sebagian besar karyawan berada pada kriteria sedang, yaitu 45,3 %. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien $r = 0,611$ dengan signifikansi atau $p = 0,000$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh kepuasan pemberian kompensasi terhadap semangat kerja dengan R Square sebesar 37,3%.