

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dikarenakan hal tersebut berperan dalam ketercapaian tujuan perusahaan tersebut dan sumber daya manusia juga menjadi salah satu penggerak atas kelancarannya kegiatan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) (Efendi, 2002).

Sumber daya manusia dapat dikatakan baik jika kinerja dari pegawai tersebut sesuai dengan tugas pokok fungsi dari pegawai tersebut. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2016).

Pegawai merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi perusahaan, karena pegawai merupakan aset sebuah perusahaan mengesampingkan modal, inventaris teknologi dan lainnya. sebuah organisasi tentu mengharapkan pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal sehingga tercapainya visi dan misi dari perusahaan tersebut (Mangkunegara, 2016).

Dalam pencapaiannya, kinerja dapat dikatakan berhasil dengan melihat beberapa faktor salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik. Pemberian kompensasi pada pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan maupun organisasi karena dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi tentu akan mempengaruhi karyawan untuk termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Kompensasi disini bisa dalam bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas pekerjaan yang diberikan kepadanya seperti gaji, upah lembur (Mangkunegara, 2016).

Salah satu sistem kompensasi yang diterapkan oleh banyak perusahaan adalah sistem imbalan *Merit Pay* yang diambil dari kata bahasa inggris *merit* yang berarti jasa, manfaat atau prestasi. *Merit pay* merupakan sebuah *reward* atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya atas kinerja atau manfaat yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan tersebut. Sedangkan menurut (Simamora, 2004) pada bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* “*Merit Pay* merupakan pembayaran imbalan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi serta pemberian intensif untuk kelanjutan kinerja yang baik”. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang tinggi maka akan mendapatkan imbalan yang tinggi pula. Tujuan utama perusahaan merancang sistem *merit pay* adalah untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan mempertahankan karyawan yang kompeten bertahan di perusahaan. Dengan merancang imbalan yang sesuai dengan kinerja karyawan, maka karyawan akan

termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik dan terus meningkat ke depannya . Maka dapat ditarik kesimpulan, jika perusahaan melakukan pembayaran merit pay secara adil dan tepat pada waktunya, hal ini akan memotivasi karyawan dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Selain dari pada itu, terdapat sebuah sistem kompensasi lain yang banyak digunakan oleh perusahaan yaitu *Fixed salary* .Berbeda dengan sistem kompensasi *Merit Pay*, sistem *Fixed Salary* atau yang biasa disebut upah tetap merupakan imbalan dasar (*Basic Salary*) yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang ditetapkan berdasarkan kontrak yang telah ditentukan oleh kedua belah pihak (Simamora, 2004).

Berdasarkan uraian diatas penulis menganalisis sebuah bank daerah Kalimantan barat yaitu Bank Kalbar Syariah, dimana penulis pernah melakukan praktik magang di bank tersebut kurang lebih dalam waktu 1 bulan oleh karena itu penulis pernah terjun langsung mengetahui sudut pandang menjadi pegawai bank tersebut. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat merupakan bank yang dikelola langsung oleh pemerintah daerah Kalimantan barat Peraturan Daerah No. 1 Tahun 1963 dengan bentuk hukum Perusahaan Daerah. Dimana bank tersebut tersebar diseluruh Kalimantan Barat (*Sekilas Perusahaan Bank Kalbar Syariah,2013*).

Bulan Desember 2005, Bank Kalbar melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah dengan membuka Kantor Bank Kalbar Cabang Syariah Pontianak berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. SK/246/DIR Tahun 2005

tanggal 9 Desember 2005 dalam rangka memberikan pilihan bagi masyarakat yang ingin bertransaksi berdasarkan prinsip syariah dengan menggunakan jaringan yang dimiliki oleh Bank Induknya yaitu Bank Kalbar Konvensional (*Sekilas Perusahaan Bank Kalbar Syariah, 2013*).

Dari latar belakang yang disebutkan maka judul dari penelitian ini adalah Analisis Sistem kompensasi terhadap kinerja Bank Kalbar Syariah berdasarkan konsep *Merit Pay*.

B. Rumusan Masalah

1. Konsep kompensasi seperti apa yang diterapkan Bank Kalbar Syariah Pontianak Kota?
2. Apakah konsep *Merit Pay* sudah diterapkan oleh bank Kalbar Syariah Pontianak Kota?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis konsep kompensasi yang diberikan terhadap karyawan Bank Kalbar Syariah Pontianak Kota
2. Menganalisis konsep *Merit Pay* yang dijalankan pada Bank Kalbar Syariah Pontianak Kota

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan gambaran tentang teori konsep kompensasi sistem *Merit Pay* serta kinerja karyawan Bank Kalbar Syariah Pontianak Kota. Serta dapat memberikan manfaat dalam strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengetahui faktor-faktor seperti konsep kompensasi sistem *Merit Pay* dan kinerja karyawan .