PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Indri Awi Arista

NIM : 083 133 021

Jurusan /Prodi : Ekonomi Islam /Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institut : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi "ANALISIS Indeks Prestasi Karyawan terhadap Pemberian Kompensasi Pada BRI LIFe Jember" ini adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 19 Juni 2017

Saya yang menyatakan

METERAI TEMPEL

6F7D7ABF229054278

ENAM RIBU RUPIAH

6000 DJP

Indri Awi Arista

NIM. 083 133 021

ANALISIS INDEKS PRESTASI KINERJA KARYAWAN TERHADAP PEMBERIAN KOMPENSASI PADA BRI LIFE JEMBER

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis IslamJurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Indri Awi Arista
NIM. 083 133 021

Dosen Pembimbing:

Nurul Setianingrum S.E., MM
NIP.19690523 199803 2 001

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ANALISIS INDEKS PRESTASI KINERJA KARYAWAN TERHADAP PEMBERIAN KOMPENSASI PADA BRI LIFE JEMBER

SKRIPSI

Telah diuji dan diterimaUntuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Pada:

Hari: Kamis

Tanggal: 27 Juli 2017

Tim Penguji:

Ketua	Sekretaris
(M.F. Hidayatullah, S.H.I M.S.I)	**(Agung Parmono, SE., M.Si)**
NIP. 19760812 200801 1 015	NIP. 19751216 200912 1 002

Anggota :

1. Moch. Chotib, S.Ag., M.M ( )
2. Nurul Setianingrum, SE., MM ( )

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

KEMENTERIAN AGAMA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN JEMBER REPUBLIK INDONESIA

Moch. Chotib, S.Ag., MM.P
NIP. 19710727 200212 1 003

MOTTO

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ANALISIS INDEKS PRESTASI KINERJA KARYAWAN TERHADAP PEMBERIAN KOMPENSASI PADA BRI LIFE JEMBER

SKRIPSI

diajukan kepada institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

IAIN JEMBER

Oleh:

Indri Awi Arista
NIM. 083 133 021

Dosen Pembimbing:

Nurul Setianingrum S.E., MM
NIP. 19690523 199803 2 001

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

JULI 2017

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ABSTRACT

Indri Awi Arista, Nurul Setianingrum S.E MM, 2017 : "Analysis of Employee Performance Achievement Index on Compensation at BRI LIFE Jember",

Keywords: performance of employee performance toward compensation.

One of the factors that determine the achievement of corporate goals is human resources (HR) is one of the factors of production that must be considered in a company because they are the key to the success of the company in the future and the future, performance appraisal performance is a very absolute thing to do because of knowing Achievements made by each employee, an important achievement assessment for each employee and useful for the company to establish policy..

From the background above, the researchers feel interested to conduct research on the Performance Analysis of Employee Performance Analysis of Compensation Granting in BRI Life Jember. Up to the above problems there are two formulations of the problem 1) How to assess employee performance in BRI Life Jember? 2) How are the positive impacts and negative impacts of compensation on employee performance in BRI Life Jember?

The goals to be achieved in this research are: 1) To know the assessment of employee performance at PT BRI Life Jember. 2) To know the provision of compensation for employee performance at BRI Life Jember.

The research methodology used is qualitative approach, the type of research is using qualitative descriptive, data collection method using observation, interview, and documentation, and data validity technique using triangulation of source and triangulation technique.

The results of the research can be found that 1) Employee Performance Assessment at BRI Life Jember can provide employee feedback on various matters such as ability, fatigue, deficiency and potency which in turn is useful to determine the goals, path, plan and career development. 2) Can fulfill the needs of his life, both physical needs and psychic needs. The physical need is that a person exchanges the service of his energy and his mind with money (monetary rewards) used to meet most of the needs at the basic level, food, clothing, housing and necessities of life.Psychically a person who works will be fulfilled the need to taste in the needs because there is already work. But it can also lead to individual perceptions of each employee, whether giving a positive impact or negative impact.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

ABSTRAK

Indri Awi Arista, Nurul Setianingrum S.E.,MM,2017 : "Analisis Indeks Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Pada BRI LIFE Jember"

Kata kunci : prestasi kinerja karyawan terhadap pemberian kompensasi.

Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena merekalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang dan mendatang, penilaian prestasi kinerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan.

Berangkat dari latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Analisis Indeks Prestasi Kinerja Karyawan terhadap Pemberian Kompensasi pada BRI Life Jember. Seingga dari masalah diatas terdapat dua rumusan masalah 1) Bagaimana penilaian kinerja karyawan pada BRI Life Jember? 2)Bagaimana dampak positif dan dampak negatif pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BRI Life Jember?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan pada PT BRI Life Jember. 2) Untuk mengetahui pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BRI Life Jember.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, jenis penelitian menggunakan kualitatif deskriptif, metode pengumpulan data menggunakan observasi, interview, dan dokumentasi, dan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Adapun hasil penelitian yang di dapatkan bahwa 1)Penilaian Kinerja karyawan pada BRI Life Jember dapat memberikan umpan balik terhadap karyawan tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. 2) Dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Kebutuhan fisik yaitu seseorang menukarkan jasa tenaga dan pikirannya dengan uang (imbalan moneter) yang dipergunakan untuk memenuhi sebagian besar kebutuhan pada tingkat dasar, kebutuhan makanan, pakaian, perumahan dan keperluan hidupnya.

Secara psikis seseorang yang bekerja akan terpenuhi kebutuhan rasa dalam memenuhi kebutuhan karena sudah ada pekerjaan. Namun hal tersebut juga dapat menimbulkan persepsi tersendiri dari masing-masing karyawan, apakah memberi dampak yang positi atau dampak yang negatif.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ayah Misnawi dan Ibuku Risgina tercinta yang tak pernah berhenti berdo'a untukku yang memberi kasih sayang, serta selalu memberi motivasi kepadaku.
2. Buat kakakku Vendi Fajar Utama tersayang dan istrinya Imroatus Sholihah yang telah memberi dukungan dan kasih sayangnya.
3. Buat adikku Frizal Rizqi Syah Putra tercinta yang telah memberikan dukungan, semangat, dan kasih sayangnya.
4. Untuk teman-temanku, keluarga besar J1 Perbankan Syariah, teman-teman kosan, teman-teman kuliah, dengan penuh rasa sayang kusampaikan terimakasih atas waktu-waktunya yang kita habiskan bersama-sama dalam suka maupun duka.
5. Almamater IAIN Jember tercinta.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena merekalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang dan mendatang, penilaian prestasi kinerja merupakan hal yang sangat mutlak harus dilakukan karena mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan, penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan.

Sesuai dengan tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan maka sifat penilaian yang baik yaitu terbuka dan rahasia. Maksudnya sifat terbuka bahwa setiap karyawan yang dinilai berhak mengetahui penilaian yang dilakukan, dan karyawan tersebut dapat mengajukan keberatan atas hasil penilaian jika menurutnya penilaian tersebut kurang sesuai. Sifat rahasia yaitu penilaian tersebut hanya diketahui oleh pihak yang berkepentingan, untuk menjamin objektifitas hasil penilaian maka dilibatkannya pihak ketiga dalam hal ini pejabat satu tingkat diatas penilai. Penilaian prestasi kerja ini mutlak diperlukan dan sedikit banyaknya subjektif, karena unsur-unsur dalam penilaian prestasi itu sendiri sulit mengukurnya.

Salah satu usaha untuk mengembangkan karier seseorang adalah melalui peningkatan prestasi kerja. Disamping itu prestasi kerja akan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memberikan keuntungan lainnya seperti dalam rangka untuk menentukan kompensasi yang diterima atau guna perbaikan kualitas kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menilai prestasi kerja perlu dilakukan dengan cara-cara yang lazim diberikan didalam ilmu manajemen ilmu sumber daya manusia.. penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara objektif, sehingga tujuan pencapaian penilaian prestasi kerja yang baik disamping menguntungkan karyawan juga akan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan. [1]

Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kinerja. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktifitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan maka, karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktif.[2]

Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berati bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan

[1] Kasmir, *Manajemen Perbankan*(jakarta:Rajawali pers,2012) 176.
[2] H. Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM* (Bandung:Alfabeta,2016) 196.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh pada kondisi kerja karyawan tersebut.

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk lebih jelasnya kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya.

Kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. Dengan demikian, kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan tetap.[3]

Jenis-jenis kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Sedangkan kompensasi finansial sendiri dikategorikan menjadi 2 (dua) antara lain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

[3] Ibid, 220

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung bisa diterima oleh seorang karyawan seperti gaji, bonus, THR, upah, insentif, dan kompensasi yang tidak langsung bisa berupa penghargaan atau berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dan bisa berupa berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya.

Pengertian Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan atau harian atau mingguan. Gaji adalah merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi. Sedangkan pengertian upah merupakan imbalan financial secara langsung yang dibayarkan kepada seorang karyawan.

PT. Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera dikenal dengan nama BRI Life, didirikan oleh Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia tanggal 28 Oktober 1987, dengan izin usaha diperoleh dari Menteri Keuangan berdasarkan SK Menteri Keuangan RI tanggal 10 Oktober 1988 dan Akta Pendirian dari notaris Ny Poerbaningsih Adi Warsito No.116.

Pada awal pendiriannya BRI Life dibentuk untuk memenuhi kebutuhan serta melengkapi pelayanan kepada nasabah perbankan BRI, khususnya kredit kecil Bank Rakyat Indonesia (BRI) melalui perlindungan asuransi jiwa kredit. Dalam perrkembangannya setelah melihat besarnya peluang pengembangan bisnis asuransi seperti: Asuransi jiwa, kesehatan, program dana pensiun, kecelakaan diri, Anuitas dan program kesejahteraan hari tua. BRI Life mulai meluaskan pelayanan dan menambah pasar diluar

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BRI dengan menawarkan dan layanan asuransi kepada masyarakat luas baik individu maupun kumpulan.[4]

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penilaian kinerja karyawan pada BRI Life Jember ?
2. Bagaimana dampak positif dan dampak negatif pemberian kompensasi terhadap kinerja pada BRI Life Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

1. Untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan pada PT BRI Life Jember
2. Untuk mengetahui dampak positif dan dampak negatif pemberian kompensasi terhadap kinerja pada BRI Life Jember.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setela selesai melakukan penelitian. Kegunan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus realistis. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

[4] www.bringinlife.co.id

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terhadap masalah yang akan diteliti. Khususnya mengenai Analisis Indeks Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi pada BRI Life dan dapat dijadikan sebagai bahan refrensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis, sebagai suatu pembelajaran untuk mengetahui cara penilaian prestasi kinerja karyawan terhadap pemberian kompensasi pada BRI Life Jember

b. Bagi Almamater IAIN Jember dan Mahasiswa Perbankan Syariah penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan perbandingan dalam penelitian selanjutnya.

c. Bagi BRI Life Jember, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi karyawan agar meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam kinerja untuk mendapatkan suatu Kompensasi.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti didalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.

1. Penilaian prestasi kerja

Salah satu usaha untuk mengembangkan karier seseorang adalah melalui peningkatan prestasi kerja. Disamping itu, prestasi kerja akan pula

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memberikan keuntungan lainnya, seperti dalam rangka untuk menentukan kompensasi yang diterima atau guna perbaikan kualitas kerja karyawan.

Prestasi kerja merupakan prestasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menilai prestasi kerja perlu dilakukan dengan cara-cara yang lazim diberikan di dalam ilmu manajemen sumber daya manusia. Penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara objektif, sehingga tujuan pencapaian penilaian restasi kerja akan tercapai. Penilaian prestasi kerja yang baik disamping menguntungkan karyawan juga akan menguntungkan perusahaan secara keseluruhan.[5]

2. Pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan, dan pendidikan.

a. Orientasi

Orientasi dapat hanya berupa perkenalan sederhana dengan karyawan lama, atau dapat merupakan proses panjang yang meliputi pemberian informasi mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia (kondisi kerja, upah, jaminan sosial) prosedur kerja, gambaran umum, atau sejarah, sifat perusahaan, dan manfaat yang diperoleh karyawan baru.

b. Pelatihan

Suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pelatihan diberikan kepada karyawan

[5] Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta:Rajawali pers, 2012) 176

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yang baru diterima guna memperkenalkan tugas yang akan dikerjakan, kewajiban didalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

c. Pendidikan

Suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan atau pemahaman tentang suatu pekerjaan. Konsep ini bisa dikenal sebagai pengembangan karier.[6]

3. Kompensasi

Untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan karyawan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada organisasi/ perusahaan. Oleh karena itu kompensasi bisa di definisikan sebagai berikut: kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi.

Tujuan pemberian kompensasi secara umum adalah disamping untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, untuk memotivasi karyawan, juga untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi.

a. Kesejahteraan karyawan

Perusahaan atau organisasi bila memperhatikan karyawan dalam memperhatikan karyawan dalam pemberian kompensasi terutama dalam

[6] Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor, IN MEDIA,2016) 5

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

penetapan gaji atau upah minimal mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan dalam hal ini tentang penetapan Upah Minimum Regional (UMR), Upah Minimum Proponsi (UMP), Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP). Tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan atau pekerja, bisa meningkatkan tingkat sosial masyarakat, tentu akan berdampak ke peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.

b. Memotivasi karyawan

Perusahaan atau organisasi membuat ketentuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan atau pekerja yang tinggi maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja (kinerja karyawan)

c. Peningkatan produktivitas

Dengan peningkatan pemberian kompensasi maka dengan sendirinya akan memotivasi, juga akan meningkatkan produktivitas karyawan.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

d. Mempertahankan karyawan yang berprestasi

Dengan pemberian kompensasi yang memadai atau yang tinggi maka tingkat keluar masuk karyawan bisa ditekan. Terutama bagi karyawan yang berprestasi.[7]

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan sampai bab penutup, format penulisan, sistematika pembahasan bentuk deskriptif. Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.[8]

BAB I Pendahuluan, pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan metode penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II, kajian pustaka yang berisi tentang ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini serta memuat tentang kajian teori.

BAB III, metode penelitian tentang metode yang digunakan peneliti yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, keabsahan data dan yang terakhir tahapan penelitian.

---

[7] Ibid, 11-12
[8] Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan*, 45.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB IV, hasil penelitian yang berisi tentang inti atau hasil penelitian meliputi latar belakang, objek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan temuan.

BAB V, kesimpulan dan saran yang berisi kesimpulan penelitian yang dilengkapidengan saran – saran dari peneliti/penulis dan diakhiri dengan penutup.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalilitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

1. Pada penelitian pertama dilakukan oleh Firziyanah Mustika Utami membahas mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Gapura Omega Alpha Land Depok) penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat tiga rumusan masalah antara lain:
   a. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Gapura Omega Alpha Land?
   b. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Gapura Omega Alpha Land?
   c. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Gapuro Omega Alpha Land?[9]

   Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan setiap perusahan dalam pemberian kompensasi juga diukur dari disiplin kerja

[9] Firziyanah mustika utami, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Jakarta Universtas Islam Negri Syarif Hidayatullah, 2014), 8

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

seorang karyawan tersebut. Dan setiap perusahaan memiliki standar operating procedure (SOP), yang di dalamnya berisi prosedur-prosedur operasional yang terstandar, yang ada di dalam suatu organisasi. Adapun fungsi standar operating procedure (SOP) yaitu, untuk memastikan bahwa setiap keputusan, langkah,penggunaan, atau setiap fasilitas pemrosesan yang dilaksanakan oleh orang-orang di dalam suatu organisasi telah berjalan secara efektif, konsisten, terstandar dan sistematis.[10]

Persamaan dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama mengangkat masalah tentang pengaruh prestasi kinerja karyawan terhadap pemberian kompensasi, pada PT Gapuro Omega Alpha Land. Dan objek penelitiannya merupakan kinerja karyawan pada PT Gapuro Omega alpha Land, sedangkan perbedaannya adalah fokus masalah pada penelitian terdahulu menganalisis tentang pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja, sedangkan pada penelitian ini lebih fokus kepada prestasi kinerja terhadap pemberian kompensasi.

2. Untuk penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito adalah mengenai Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Slamet langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, penelitian ini menggunakan metode variabel penelitian dan definisi operasional dalam penelitian ini terdapat dua rumusan masalah antara lain:
   a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?

[10] IBI-LSPP, *Mengenal Operasional Perbankan* 1(Jakarta, PT.Gramedia pustaka utama, 2014) 180

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening?[11]

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat penting karena pemberian kompensasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu perusahaan dapat berubah dari waktu ke waktu dan juga sesuai dengan kinerja seorang karyawan tersebut.[12]

Persamaan dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, pada PT. Slamet langgeng Purbalingga. Dan objek penelitiannya merupakan motivasi kerja sebagai variabel intervening, perbedaanya dengan penelitian terdahulu yaitu, penelitian ini lebih fokus terhadap motivasi kerja karyawan terhadap kompensasi. Sedangkan penelitian yang saya angkat lebih fokus pada prestasi kerja karyawan terhadap kompensasi.

3. Untuk penelitian yang dilakukan oleh Fajar Kurniadi adalah mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Apotek Berkah, penelitian ini menggunakan metode studi literatur dan penelitian lapangan yang menggunakan kuisioner, dalam penelitian ini terdapat empat rumusan masalah antara lain:

[11] Anoki herdian dito, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Slamet Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Semarang, Universitas diponegoro, 2010) 24-25

[12] H. Suwatno dan Donni juni Priansa, *Manajemen SDM* (Bandung, Alfabeta, 2016)229

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Bagaimana pemberian kompensasi yang diterima karyawan di Apotek Berkah?
b. Bagaimana motivasi karyawan di Apotek Berkah?
c. Bagaimana kinerja karyawan di Apotek Berkah?
d. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan?[13]

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pemberian kompensasi kepada karyawan di Apotek Berkah yang menggunakan metode studi literatur dan penelitian lapangan yang menggunakan kuisioner, untuk mengambil sampel.

Persamaan dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama mengangkat masalah tentang pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dan pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawawan, perbedaannya penelitian ini lebih fokus pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terhadap pemberian kompensasi.

4. Untuk penelitian yang dilakukan oleh Endigus Kogoya adalah mengenai pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non- finansial terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Welhap Cahaya Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode Klausal yaitu jenis penelitian kuantitatif yang menjelaskan hubungan sebab adalah antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat empat Rumusan masalah antara lain:

[13] Fajar Kurniadi, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah* (Bandung, Universitas Widyatama, 2012) 5

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Apakah kompensasi finansial dan non- finansial secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Welhap Surabaya?
b. Apakah kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Welhap cahaya Surabaya.?
c. Apakah kompensasi non finansial memiliki pengaruh dalam produktivitas kerja karyawan di PT.Welhab Cahaya Surabaya?
d. Dari dua jenis kompensasi tersebut manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Welhab Cahaya Surabaya?[14]

Dari penelitian yang dilakukan oleh Endigus Kogoya yaitu, berpengaruhkah pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap produktivitas karyawan pada PT.Welhab Cahaya Surabaya yang menjelaskan anatara satu variabel dengan variabel lainnya.

Persamaan dengan penelitian terdahulu yakni sama-sama membahas tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan atau kinerja karyawan di PT. Welhab Cahaya Surabaya, antara pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.Sedangkan perbedaannya terletak pada pemberian kompensasi finansial dan pemberian kompensasi non-finansial.

5. Untuk penelitian yang dilakukan oleh Densi Almasti adalah mengenai pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

[14] Endinus Kogoya, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.Welhab Cahaya Surabaya* (Surabaya, Universitas Wijaya Putra, 2015) 19

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pada CV.Bio Karya Ite kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu. Penelitian ini menggunakan kuisioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan pada karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat tiga Rumusan masalah antara lain:

a. Menganalisis pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Bio Karya Ite kota Curup Kabupaten Rejang Lebong?
b. Menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Bio Karya Ite kota Curup Kabupaten Rejang Lebong?
c. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Bio Karya Ite kota Curup Kabupaten Rejang Lebong?[15]

Penelitian yang dilakukan oleh Densi Almasti yaitu tentang Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama mengangkat permasalahan tentang pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bio Karya Ite kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu, sedangkan perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini menggunakan kuisioner.

Kelima Penelitian dapat disajikan dalam bentuk tabel persamaan dan perbedaan sebagai berikut:

[15] Densi almasti, *Pengaruh Prestasi Keja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong* (Bengkulu, Universitas Bengkulu, 2014) 22

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Tabel 2.1
Tabel Persamaan dan Perbedaan

No	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Gapura Omega Alpha Land depok)	sama-sama mengangkat masalah tentang pengaruh prestasi kinerja karyawan terhadap pemberian kompensasi, pada PT Gapuro Omega Alpha Land.	fokus masalah pada penelitian terdahulu menganalisis tentang pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja, sedangkan pada penelitian ini lebih fokus kepada prestasi kinerja terhadap pemberian kompensasi.
2.	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Slamet langgeng purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	sama-sama membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, pada PT. Slamet langgeng Purbalingga.	penelitian ini lebih fokus terhadap motivasi kerja karyawan terhadap kompensasi. Sedangkan penelitian yang saya angkat lebih fokus pada prestasi kerja karyawan terhadap kompensasi.
3.	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Apotek Berkah	sama-sama mengangkat masalah tentang pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dan pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawawan.	Penelitian ini lebih fokuspada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan terhadap pemberian kompensasi.
4.	Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Welhap Cahaya Surabaya.	sama-sama membahas tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan atau kinerja karyawan di PT. Welhab Cahaya Surabaya, antara pemberian kompensasi finansial	pemberian kompensasi finansial dan pemberian kompensasi non-finansial.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

		dan kompensasi non-finansial.	
5.	Pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV.Bio Karya Ite kota curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.	sama-sama mengangkat permasalahan tentang pengaruh prestasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Bio Karya Ite kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu.	penelitian ini menggunakan kuisioner.

Sumber: Data diolah

Dari keterangan penelitian terdahulu tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa yang diteliti adalah analisis indeks prestasi kinerja karyawan terhadap pemberian kompensasi. Dan kesamaan lainnya yaitu sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan terhadap pemberian kompensasi. Perbedaannya terletak pada tempat penelitiannya.

B. Kajian Teori

Bagian ini berisi tentang pembahasan teori yang dijadikan sebagai perspektif dalam melakukan penelitian. Pembahasan teori secara lebih luas dan dan mendalam akan semakin memperdalam wawasan peneliti dalam mengkaji permasalahn yang hendak dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Berbeda dengan penelitian kuantitatif, posisi teori dalam penelitian kualitatif diletakkan sebagai perspektif, bukan untuk diuji.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Pengertian Kinerja

Perusahaan yang dinamis akan selalu meningkatkan produktifitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik, serta mempertahankan yang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan tersebut. Memperhatikan sumber daya fisik, keuangan , kemampuan memasarkan, serta SDM merupakan beberapa faktor penting yang disyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitf. Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber dan pemasaran tidak mendapat perhatian penuh karena faktor-faktor tersebut cenderung dapat ditiru.

Selain itu, perusahaan dalam mengevaluasi kinerjanya berfokus pada penilaian secara faktor keuangan, sekarang ini faktor *human capital* menjadi sangat penting sebagai faktor-faktor penting yang memprediksikan prilaku karyawan dan kinerjanya. Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kinerja bagi para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindaklanjuti dengan pengadaan latihan. [16]

Dalam sebuah program penilaian kinerja adalah menjamin sebuah keabsahannya. Keabsahan sebuah penilain kinerja pegawai dapat diakui apabila sistem penilaian mengikuti kaidah-kaidah yang telah ditentukan secara standar. Kaidah-kaidah tersebut meliputiprosedur penilaian, isi penilaian, dokumentasi, dan penilai.Prosedur penilai yang dihadapi secara nyata dalam sebuah organisasi, seperti kebijakan yang melandasi penilaian, kemungkinan aksesabilitas pegawai terhadap hasil penilaian,keterbukaan, dan sistem umpan balik. Dari beberapa prosedur tersebut dapat diketahui bahwa sistem penilaian yang dikembangkan hendaknya dijamin oleh sebuah sistem yang transparan, sehingga pegawai dapat mengetahui bagaimana hasil untuk dirinya.

Data-data penilaian kinerja selain diinformasikan kepada pegawai juga dijadikan sebagai bahan pengambilan keputusan oleh pimpinan. Agar data penilaian dapat digunakan untuk membuat keputusan personalia, sehingga kebijakan yang dibuat lebih mampu menjawab permasalahan atas kebijakan yang dibuat. Untuk menjaga agar data dapat lengkap dan informatif, maka isi dan pertimbangan penilain juga harus mencakup hal-hal berikut:

a. Didasarkan pada analisis jabatan.

b. Hindari penialian terhadap ciri-ciri pribadi orang yang dinilai obyektif.

[16] H. Suwatno dan Donni juni Priansa, *Manajemen SDM* (Bandung, Alfabeta, 2016)195-196

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Pegawai diberi kesempatan yang sama untuk memperoleh skor yang tinggi.
d. Dimensi yang berkaitan dengan kinerja agar bersifat menyeluruh.[17]

Bahwa didalam penilain kinerja perlu adanya stimulus yang positif untuk mencapai kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu diadakannya tambahan hadiah pada reward untuk lomba maka, akan memberikan nilai lebih untuk program reward dan menambah motivasi kinerja tenaga penjualan untuk lebih aktif dalam mencapai target. Untuk mencapai kinerja yang optimal maka perlu adanya standar penilaian kinerja.

Standar kinerja adalah ukuran tingkat kinerja yang diharapkan tercapai. Penetapan standar kinerja dapat bersumber dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, keputusan manajemen, pendapat para ahli atau atas dasar pengalaman dari pekerjaan yang sama. Penetapan standar kinerja hendaknya memperhatikan hal-hak berikut:

a. Identifikasi pelanggan yang jelas
b. Hasil survei periodik mengenai macam dan mutu pelayananyang diinginkan pelangga
c. Adanya tempat pengaduan sebagai perbaikan
d. Tersedianya fasilitas informasi pelayanan yang mudah diakses pelangan
e. Adanya ketetapan mengenai jangka waktu maksimum pelayanan (situasi normal) dan,

[17] Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2003) 225-226

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

f. Usaha memperbaiki kemampuan.

Untuk bisa menetapkan standar kinerja maka perlu adanya pengumpulan data kinerja, pengumpulan data kinerja yaitu fakta yang dicatat tertulis untuk dijadikan bukti-bukti apabila diperlukan, untuk kemudian dibandingkan supaya dapat dilihat adanya perubahan yang bersifat kemajuan atau kemunduran. Pengumpulan data membutuhkan kecermatan dan ketelitian.

Pengumpulan data harus dilakukan secara cermat dan terstruktur termasuk siapa yang bertanggung jawab serta cara pebgolahan datanya. Penilaian kinerja terutama dilakukan guna memperoleh informasi kemajuan dari masing-masing indikator kinerja yang meliputi:

a. Efektifitas,
b. Efisien,
c. Ketepatan waktu,
d. Akuntabilitas,
e. Integritas pelaksanaan program yang dirumuskan dalam perencanaan startegik.

Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen untuk menilai keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pengukuran kinerja meliputi penetapan indikator kinerja dan penentuan hasil capaian indikator kinerja. Kinerja harus selalu diukur agar dapat dilakukan tindakan-tindakan penyempurnaan. Penyempurnaan yang dimaksud antara lain:

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

a. Memperbaiki kinerja yang masih lemah
b. Meningkatkan hubungan yang lebih baik antara staf dan manajemen dan,
c. Meningkatkan hubungan yang lebih erat dengan customer.

Pengukuran kinerja bukan semata-mata ditujukan untuk memberi sanksi. Hal ini mengingat bahwa penetapan tujuan dan sasaran dalam perencanaan strategik, telah melibatkan faktor-faktor strategik organisasi yang berbeda diluar kendali manajemen. Dengan demikian dampak dari hasil (*outcome)*tidak selalu dalam jangkauan manajemen organisasi yang bersangkutan. [18]

Dalam melihat persoalan kinerja pelayanan publik terdapat berbagai faktor-faktor yang memengaruhinya secaratimbal balik terutama pengaruh interaksi lingkungan yang dapat memengaruhi cara pandang birokrasi terhadap publik, demikian sebaliknya. Penilaian kinerja bagi pemerintah berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelayanan, motivasi para birokrat pelaksana, memonitor para kotraktor, mendorong agar pemerintah lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat dan menuntun perbaikan dalam memberikan pelayanan.

Selama ini penilai secara sistematik terhadap kinerja pemerintah belum menjadi tradisi. Akibatnya seringkali muncul perdebatan yang tidak terselesaikan ketika terjadi hasil penilaian yang berbeda antara pihak yang satu dan yang lainnya. Beberapa konsep tentang kinerja, konsep yang

[18] Akdon, *Strategic Management for Educational Manajemen* (Bandung, Alfabeta, 2007) 169-172

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

memiliki relevansi dengan penilaian ini adalah konsep kinerja yang menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai hasil kerja dalam pekerjaannya dan potensinya untuk pengembangannya.[19]

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi, akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memilki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk mengetahui kinerja karyawan perlu diadakan penilaian kinerja terhadap karyawan selama periode tertentu. Penilaian kinerja merupakan faktor terpenting untuk suksesnya manajemen kinerja. Melalui kegiatan penilaian kinerja ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja. [20]

Untuk mengetahui dan memperoleh data, maka perlu adanya perencanaan kinerja.Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan stategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi yang menetapkan tujuan utama organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

---

[19] Syarif Mkamur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi* (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008) 200-202

[20] Hendyat Soetopo, *perilaku organisasi teori dan praktek di bidang pendidikan*, (Bandung, Remaja Rosdakarya Offiset, 2010), 123

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Oleh karena itu, sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dan sasaran pada tingkat organisasi akan mempunyai lingkup yang lebih luasdaripada tingkat bisnis, departemen maupun divisi. Namun, diantaranya terdapat benang merah yang menghubungkannya.

Perencanaan strategis dibuat dengan sengaja apabila organisasi membuat rencana strategis, mereka membuat keputusan dengan sadar untuk mengubah aspek fundamental dari dirinya sendiri.Perubahan ini cenderung bersifat radikal hal ini mungkin terinspirasi oleh beberapa faktor, seperti adanya pesaing baru, teknologi baru dan semacamnya.

Perencanaan strategis pada umumnya mengikuti sepuluh langkah berikut, meskipun tidak selalu dilakukan dengan urutan yang sempurna. Perencanaan strategis dalam urutan seperti dibawah ini.

a. Mendefinisikan Tujuan

Rencana strategis harus dimulai dengan menyatakan tujuan yang hendak dicapai suatu organisasi. Tujuan dapat menyangkut pasar perusahaan, misalnya usaha untuk mendapatkan posisi tertentu dalam pasar produk atau tujuan berkenaan dengan keinginan mencapai posisi keuangan tertentu, misalnya untuk mencapai tingkat keuntungan tertentu. Tujuan organisasi juga dapat menyangkut kemasyarakatan, misalnya dalam bentuk memberikan manfaat kepada kelompok atau

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

lingkungan tertentu atau dalam kaitannya dengan budaya organisasi, misalnya membuat suasana tempat kerja lebih menyenangkan.

b. Mendefinisakan Lingkup Produk atau Jasa

Agar rencana strategis lebih efektif, manajemen perusahaan harus jelas mendefinisikan lingkup organisasi mereka, yaitu bisnis yang telah beroperasi dan bisnis baru dimana dmaksudkan untuk berpartisipasi. Apabila lingkup didefinisikan secara sempit perusahaan akan melewatkan peluang, namun apabila terlalu luas, akan melemahkan efektivitasnya.

c. Menilai Sumber Daya Internal

Sumber daya internal yang dimiliki perusahaan dapat berupa dana, fisik, teknologi, dan manusia. Sumber daya perusahaan berupa dana diperlukan untuk melakukan pembelian barang atau jasa yang diperlukan perusahaan. Sumber daya berupa sfisik dapat berbentuk bangunan atau peralatan yang diperlukan dalam proses produksi.

d. Menilai Lingkungan Eksternal

Organisasi bekerja dalam suatu ingkungan yang memengaruhi kapasitasnya untuk bekerja dan tumbuh seperti diinginkan. Pengaruh lingkungan dapat bersifat positif atau negatif.

e. Menganalisis Pengaturan Internal

Pengaturan internal menyangkut identifikasi apakah pekerja dibayar dengan cara yang memotovasi mereka untuk mengejar tujuan perusahaan. Pengaturan internal harus memberikan motivasikepada

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pekerja untuk meningkatkan kinerja, sebaliknya pengaturan yang bersifat kurang memberikan dukungan harus dikurangi atau dihapuskan.

f. Menilai Keuntungan Kompetitif

Suatu perusahaan dikatakan mempunyai *competitive advantage*terhadap lainnya sampai pada suatu tingkat bahwa pelanggan merasa produk atau jasanya lebih unggul daripada produk atau jasa perusahaan lainnya. Keunggulan mungkin diukur dalam faktor seperti kualitas, harga, luas lini produk, keandalan performa, gaya, pelayanan dan citra perusahaan.

g. Mengembangkan Strategi Kompetitif

Startegi kompetitif merupakan alat atau cara dengan mana organisasi mencapai tuujuannya. Berdasarkan penilaian secara hati-hatti atas keddudukan perusahaan terhadap faktor-faktor sumber daya tersedia dan kompetitif dibuat keputusan tentang bagaimana mencapai tujuan. Strategi yang diterapka harus sesuai dengan perkembangan lingkungan. Strategi yang dapat digunakan misalnya seperti: strategi meningkatkan pangsa pasar, strategi perubahan haluan, strategi keuntungan, strategi konsentrasi pasar, strategi perubahan haluan, dan strategi keluar.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

h. Mengimplementasikan Strategi

Sekali suatu strategi telah diformulasikan dan dikomunikasikan maka samapi pada waktunya siap untuk diimplementasikan.[21]

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengavaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Di dalam penilaian kinerja harus ada manajemennya, manajemen kinerja adalah proses menyeluruh untuk mengamati kinerja seorang karyawan, dalam hubungannya dengan persyaratan jabatan selama jangka waktu tertentu (yakni menjelaskan apa yang diharapkan dari karyawan, menetapkan tujuan, memberikan bimbingan langsung tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi tentang kinerja) dan kemudian membuat penilaian tentang kinerja itu. Informasi yang diperoleh dari proses ini disampaikan kembali kepada karyawan melalui wawancara penilaian. Tujuannya adalah untuk:

a. Menentukan relevansi kinerja individu dan kelompok dengan tujuan-tujuan organisasi,
b. Meningkatkan efektivitas unit kerja, dan
c. Meningkatkan kinerja karyawan.

[21] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008) 36-40

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Proses ini adalah wahana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan-tujuan, standar-standar, dan persyaratan kompetensi yang terencana.

Tujuan adanya manajemen kinerja adalah mengembangkan kapasitas manusia agar dapat memenuhi dan melampaui harapan dan mewujudkan potensi mereka sepenuhnya sehingga bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan organisasi. Manajemen kinerja memberikan basis bagi pengembangan-diri, tetapi yang penting adalah, proses ini juga terkait dengan upaya untuk memastikan tersedianya dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan para karyawan untuk membangun dan meningkatkan kapasitas mereka. [22]

Prestasi kinerja karyawan yaitu, kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dilakukan beberapa hal:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja meliputi (ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya)

[22]Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, 2012) 228-229

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

b. Kuantitas kerja

Merupakan jumlah output produk-produk yang dihasilkan dan ketetapan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Keandalan

Keandalan yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan intruksi atau perintah berinisiatif sikap kehati-hatian dan kerajinan.

d. Sikap karyawan terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.[23]

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan sebagai akibat yang ditimbulkan atas konsekuensi hasil dari penilaian tersebut.Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponenutama, dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut, kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi individu/ pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila kompensasi diberikan secara benar, pegawai akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Suatu kompensasi harus memiliki dasar yang logis, kuat dan tidak mudah goyah serta adil. Kompensasi ada dua macam: kompensasi langung (financial) dan kompensasi tidak langsung (non financial). Secara definit kompensasi

[23] www.sarjanaku.com2013/04/pengertian-prestasi-kerja-karyawan .html

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

langsung adalah upah dasar atau sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan penampilan (prestasi). Kompensasi tidak langsung adalah kategori umum tunjangan karyawan, program proteksi yang diamatkan, asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja dan bermacam-macam tunjangan lainnya.

Dalam konteks yang lebih luas kompensasi yang diberikan institusi diorganisasikan dalam reward system meliputi seluruh paket keuntungan yang disediakan organisasi kepada para anggotanya dan mekanisme-mekanisme serta prosedur-prosedur dimana keuntungan-keuntungan ini dapat didistribusikan. Upah, gaji, pensiun, dan promosi jabatan yang lebih tinggi (dengan gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Tetapi juga termasuk berbagai sistem imbalan lainnya seperti, jaminan keselamatan kerja, pemindahan kerja secara lateral pada posisi yang lebih menantang atau pada posisi-posisi yang mengarah pada pertumbuhan dan perkembangan serta berbagai bentuk pengakuan pelayanan yang diperlukan. Sedangkan beberapa ciri dari reward system akan secara lengkap mudah dipahami dengan penuntun kerangka kerja teoritis yang berkaitan dengan konsep-konsep motivasi dengan jenis-jenis imbalan dari instansi.

Untuk menyusun sistem imbalan atau pengupahan yang adil, manajemen perlu menetapkan suatu hubungan konsisten dan sistematik diantara tingkat-tingkat kompensasi dasar bagi semua pegawai dalam organisasi, proses ini disebut evaluasi pegawai (*job evaluation*). Dalam

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

evaluasi pegawai, mnajemen berupaya untuk mempertimbangkan dan mengukur masukan-masukan para pegawai yang diperlukan: keterampilan, usaha tanggungjawab dan sebagainya untuk prestasi kerja minimum dan untuk menerjemahkan ukuran-ukuran itu dalam satuan rupiah tertentu. Maka dari itu perlu adanya program kompensasi. [24]

a. Program Kompensasi

Hasil-hasil penilaian kinerja memberikan sebuah dasar untuk kepuasan-kepuasan rasional yang berkenaan dengan penyesuaian bayaran. Sebagian besar manajemen yakin bahwa memeberi imbalan atas kinerja pekerjaan yang luar biasa secara nyata dengan kenaikan bayaran. Mereka percaya bahwa perilaku-perilaku yang diberikan imbalan terhadap perilaku-perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi adalah jantung dari perencanaan stratejik perusahaan.

Untuk mendorong kinerja yang baik, perusahaan harus merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang handal dan kemudian memberi imbalan yang layak bagi para karyawan dan tim yang paling produktif. [25]

Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan, sedangkan gaji adalah, kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepas

[24] Ambar T.Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2003), 206

[25] R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta, Penerbit Erlangga, 2008) 258

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tanggung jawab atas pekerjaan. Namun kompensasi dapat pula berupa insentif, yang merupakan kontra prestasi diluar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi.

Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan yang umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan, tunjangan asuransi dan penciptaan kondisi kerja, sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan mendapatkan perhatian dari atasan.[26]

Berikut beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kesejahteraan, tunjangan asuransi dan kondisi kerja:

1) Pembayaran uang secara langsung(*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, upah, bonus, tunjangan hari raya (THR), dan insentif.
2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan. Adapun beberapa jenis tunjangan sebagai berikut:
    a) Tunjangan asuransi merupakan jenis lain dari bentuk kesejahteraan pegawai. Kompensasi pegawai misalnya, bertujuan untuk menjamin tersedianya pnghasilan dan tunjangan medis dengan segera bagi korban kecelakaan kerja

[26] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2008) 134

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

atau keluarga yang ditanggungnya tanpa mempersoalkan siapa yang salah.

b) Tunjangan masa tua, ada dua jenis tunjangan yakni jaminan sosial dan pensiun

c) Tunjangan pelayanan, pada umumnya bentuk kesejahteraan ini mencakup pelayanan makanan, kesempatan rekreasi, nasihathukum, koperasi simpan pinjam dan penyuluhan.

3) Ganjaran non finansial (*nonfinancial rewards*) hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Manusia memiliki beberapa kebutuhan yang hanya sebagia dapat dipenuhi secara langsung dengan uang. Kebutuhan-kebutuhan lain misalnya prestasi, kekuasaan atau perwujudan diri juga memotivasi perilaku tetapi hanya dapat dipenuhi secara tidak langsung dengan uang. Dalam arti ekonomi yang murni, dan bahwa individu-individu mengharapkan dibayar untuk pekerjaan yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.[27]

Kompensasi, yaitu yang meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk maslahat tambahan (*benefit*) da pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai poduktivitas yang lebih tinggi-adalah

[27] Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Alfabeta, 2011), 129-131

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja. Jika dikelola secara tepat, kompensasi atau balas jasa, dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan pekerjaan-pekerjaan unggul dan produktif.

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada para karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap kompensasi. Kompensasi dipengaruhi oleh kekuatan-kekuatan seperti faktor pasar tenaga kerja, kompetensi, kesepakatan kerja, peraturan pemerintah dan filosofi manajemen puncak mengenai pemberian gaji atau upah dan maslahat serta berbagai faktor lain. Implementasi manajemen dan sistem kompensasi juga seringkali menjadi perbincangan yang ramai dibicarakan dalam sebuah organisasi, karena pada dasarnya tujuan yang hendak dicapai adalah terwujudnya imbalan yang adil dan layak bagi seluruh anggota organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi struktur dan tingkat gaji atau upah dalam pemberian kompensasi meliputi:

1) Kondisi pasar tenaga kerja

Tingkat gaji atau upah dapat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Untuk jabatan-jabatan yang sangat terbatas ketersediaan pekerjaan dalam pasar tenaga kerja, karena membutuhkan pekerjaan dengan kecakapan tinggi cenderung diberikan gaji atau upah yang tinggi pula. Di sisi lain, untuk jabatan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yang penawaran pekerjaanya melimpah, tingkat gaji atau upah biasanya cenderung rendah.

2) Peraturan pemerintah

Berbagai regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam bentuk undang-undang peraturan pemerintah, keputusan mentri tenaga kerja, atau peraturan lainnya harus diperhatikan oleh setiap organisasi yang akan merancang sistem kompensasi.aturan tentang pengupahan dan kesejahteraan pekerja diatur dalam pasal 88-101 UU Republik Indonesia Nomor 13 ahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

3) Kesepakatan kerja

Keberadaan serikat pekerja atau buruh memungkinkan terjadinya perundingan antara pekerja dan pihak manajemen, baik tentang jenis, struktur maupun tingkat upah. Pada perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki serikat pekerja atau buruh, kesepakatan kerja yang dibuat diperusahaan lain juga mempengaruhi gaji atau upah karena mereka harus bersaing untuk mendapatkan jasa dan loyalitas dari pekerja yang berkualitas.

4) Sikap manajemen

Keinginan pihak manajemen untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja-pekerja yang berkualitas tinggi mengurangi perputaran tenaga kerja, meningkatkan standar hidup kerja, juga mempengaruhi struktur dan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

tingkat gaji atau upah.struktur upah juga cenderung bervariasi antar perusahaan, bergantung pada tingkat kepentingan relatif jabatan-jabatan tertentu bagi sebuah perusahaan.

5) Kemampuan membayar

Gaji atau upah yang dibayarkan kepada pekerja merupakan salah satu komponen biaya produksi, yang harus dihitung secara cermat oleh setiap perusahaan. Oleh sebab itu, struktur dan tingkat gaji, dan tingkat upah harus disesuaikan dengan kemampuan membayar. Sistem penggajian juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan, karena apabila sistem tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan puas dan ini akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

6) Biaya hidup

Pemberian gaji atau upah perlu mempertimbangkan komponen biaya hidup disuatu wilayah. Tingkat upah dikota-kota besar dengan biaya hidup yang tinggi, tentu harus dibedakan dengan tingkat upah minimum yang ditetapkan pemerintah biasanya juga memperhitungkan biaya hidup di provinsi, kota atau kabupaten atau wilayah tertentu. [28]

b. Jenis-jenis kompensasi sebagai berikut:

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung bisa diterima oleh seorang karyawan seperti: gaji,upah, bonus, THR,insentif,

[28] Marwansyah, *Mananjemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, Alfabeta, 2012), 269-277

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

dan kompensasi yang tidak langsung bisa berupa penghargaan atau berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan dan bisa berupa berbagai fasilitas dan tunjangan lainnya.

1) Kompensasi langsung

a) Gaji

Gaji adalah sebuah imbalan yang berbentuk finansial dan dibayarkan kepada karyawan secara teratur baik bulanan atau harian atau mingguan.

b) Upah

Merupakan imbalan finansial secara langsung yang diabayrakan kepada seorang karyawan atau pekerja yang disesuaikan dengan jam kerjanya, (berdasarkan jam kerja) jumlah barang yang dihasilkan bila suatu perusahaan jasa. Jadi upah adalah berbeda dengan gaji apabila barang yang dihasilkan banyak maka karyawan tersebut mendapatkan upah yang banyak, tetapi bila karyawan tersebut mendapatkan upah yang banyak, tetapi bila karyawan tersebut hanya mendapatkan pekerjaan. Hasil yang sedikit juga akan diberin upah yang sedikit pula. Kesimpulannya upah adalah suatu imbalan yang dibayarkan oleh pengusaha kepada karyawan dan pembayaran tersebut disesuaikan dengan penghasilan karyawan tersebut. Gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c) Bonus

Bonus adalah sebuah kompensasi langsung yang berbentuk lagsung tidak dikaitkan dengan gaji atau upah dan pemberiannya berdasarkan keuntungan organisasi atau perusahaan, dan pemberian bonus tersebut akan diatur oleh pimpinan perusahaan, biasanya disesuaikan dengan jabatan.

d) Tunjangan Hari Raya (THR)

THR adalah sebuah kompensasi financial yang diberikan kepada karyawan secara langung, dan berdasarkan peraturan pemerintah organisasi perusahaan wajib memberikan Tunjangan Hari Raya setiap menjelang lebaran, dan dasar pemberian THR tersebut adalah peraturan pemerintah bukan karena keuntungan perusahaan.

e) Insentif

Insentif adalah sebuah imbalan secara langsung kepada karyawan dikarenakan kinerja karyawan tersebut melebihi dari standar yang ditentukan oleh pimpinan dan pemberian insentif tersebut tidak mempengaruhi gaji atau upah. Dengan tujuan dengan diberikan insentif tersebut, maka mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, dan harapan perusahaan karyawan dapat memberikan kontribusi lebih banyak lagi.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan, contohnya adalah: asuransi kesejahteraan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan dll.

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapang (*field research*), penelitian lapang meruapakan studi mendalam mengenai unit tertentu yang hasil peneitian itu memberi gambaran luas dan mendalam mengenai unit tertentu.[29]

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.[30]

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif peneiti ingin langsung mengetahui dari pelaku tempat penelitian yaitu menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dengan mengambarkan dan mendiskripsikan langsung bagaimana penilaian prestasi kinerja karyawan terhadap pemberian kompensasi di BRI Life Jember. Hal ini menjadi alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis bertempat di PT. BRI LIFE JEMBER, Jl Gajah Mada 193 alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena di tempat Asuransi tersebut menerapkan sistem penilaian prestasi kerja

[29] Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung : Pustaka Setia, 2002), 54.
[30] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2011), 33-34.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

yang di berlakukan kepada karyawannya. Serta lokasi perusahaan tersebut merupakan lokasi yang strategis untuk dilakukannya penelitian dan mendukung pelaksanaan penelitian lebih dalam.

C. Obyek Penelitian

Dalam menentukan penelitian sebagai sumber informasi peneliti menggunakan teknik sampel (*Purposive Sampling*) yaitu teknik pengambilan informan dengan pertimbangan tertentu pertimbangan tertentu ini misalnya, orang tersebut yang dianggap paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.[31]

1. Kepala Pimpinan BRI LIFE JEMBER
2. Karyawan BRI LIFE JEMBER
   a. Biyanto: Administrasi
   b. Indrianingtyas: Marketing

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang tidak dapat dihindari dalam kegiatan penelitian. Peneliti menggunakan beberapa teknik dalam proses pengumpulan data, seperti: wawancara, observasi dokumentasi yang mana masing-masing proses tersebut mempunyai peranan penting dalam upaya mendapatkan informasi yang akurat dan sebanyak-banyaknya.

Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

[31]Sugiyono, *Memahami penelitian kualitatif.* ED. Rev. Cet. 28, (Bandung: Alfabeta, 2014),54.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. Observasi adalah teknik pengumpulan data serta memperolehinformasidengan melakukan pengamatan langsung dengan sistematika terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.[32] Dalam hal ini peneliti mengguankan observasi non partisipatif, dimana peneliti tidak terlibat secara langsung dan hanya sebagai pengamat independen. Adapun yang akan diamati oleh peneliti meliputi:
   a. Lokasi BRI LIFE JEMBER
   b. Situasi dan kondisi BRI LIFE JEMBER
2. Wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan Pimpinan BRI LIFE JEMBER. Peneliti menggunakan wawancara "*semi structure*". Dalam hal ini pewawancara (*interviewer*) menanyakan sejumlah pertanyaan yang sudah tersruktur, kemudian satu persatu diperdalam dengan menggali keterngan lebih lanjut. Dengan demikian jawaban yang diperoleh meliputi semua variabel dengan keterangan yang lengkap dan memdalam.[33] Adapun wawancara yang akan dilakukan peneliti yaitu:
   a. Mengenai sejarah berdirinya BRI LIFE JEMBER, dan struktur organisasi.
   b. Mengenai bagaimana cara penilaian kinerja karyawan.
   c. Mengenai bagaimana cara pemberian kompensasi.

[32]Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teoritik* (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006), 128.
[33]Ibid, 227

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

3. Teknik Dokumentasi yaitu studi literatur dan dokumenter. Teknik dokumenter adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti.[34]

   Adapun yang akan di dokumentasikan adalah:

   a. Sejarah berdirinya PT BRI Life Jember
   b. Visi dan Misi PT BRI Life Jember
   c. Data-data PT BRI Life Jember: data keanggotaan, data kepengurusan, data manager.

E. TeknikAnalisis Data

Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalahdiskriptif kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menggunakan data diskriptifberupa kata-kata tertulis ataupun lisan dari orang-orang yang berkaitan denganpenelitian.

Karena penelitian ini berbentuk kualitatif maka data yang diambil adalah deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati data-data tersebut diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya sehingga dapat dengan mudah dipahami temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisa data yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

[34]Sugiyono, *Memahami penelitian kualitatif.* ED. Rev. Cet. 28, (Bandung: Alfabeta, 2014), 134.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Jadi analisis data deskriptif kualitatif adalah menganalisis data yang sudah terkumpul berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, catatan lapangan dan dokumentasi.

Adapun langkah-langkah peneliti di dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

   Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Setelah memperoleh data secara keseluruhan maka peneliti segera melakukan pemilihan data dari catatan tertulis yang diperoleh dari lapangan, dan pemilihan data tersebut harus berlangsung secara terus menerus selama penelitian kualitatif berlangsung.

2. Penyajian Data

   Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sebagainya.

   Penyajian data dalam penelitian adalah proses penyusunan informasi yang kompleks ke dalam bentuk yang sistematis, sehingga lebih sederhana dan dapat dipahami maknanya.

   Dengan penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami hal-hal yang terjadi sehingga dapat dengan mudah merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan hal-hal yang telah dipahami tersebut. Dan yang

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks naratif.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Setelah peneliti melakukan penyajian data maka langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dari data-data yang sudah disajikan, sesuai dengan pernyataan Miles dan Hubberman bahwa "peneliti yang berkompeten akan menangani kesimpulan dengan longgar, tetap terbuka dan skeptic, mula-mula belum jelas, namun dengan meminjam istilah klasik dari Glasser dan Straus 1967 kemudian mengingat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh.[35]

F. Keabsahan Data

Setelah data terkumpul dan sebelum peneliti menulis laporan hasil penelitian, maka peneliti mengecek kembali data-data yang telah diperoleh dengan menkroscek data yang telah didapat dari hasil interview dan mengamati serta melihat dokumen yang ada, dengan data yang didapat dari peneliti dapat diuji keabsahannya dan dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber suatu proses penelitian yang digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber.[36]

[35]Miles Hubberman, *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode – Metode Baru* (Jakarta: UI Press, 1992), 16.
[36]Lexy J Moleong, *Metode Penelitian*, 178.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

G. Tahap-tahap Penelitian

Penentuan serta lanya yang dibutuhkan merupakan pedoman yang harus selamanya pelaksanaan penelitian berlangsung. Hal ini dimaksudkan agar pelaksanaan penelitian yang ditetapkan terlebih dahulu. Dalam penelitian ini ada tiga tahapan yang ditempuh peneliti yaitu :

1. Tahap Pra lapang

Tahap persiapan banyak hal yang telah dilakukan, adalah mencari permasalahan dan mencari referensi terkait. Penelitian mencoba mengangkat permasalahan dengan menentukan judul "Analisis Indeks Prestasi Kinerja Karyawan terhadap Pemberian Kompensasi'' meliputi:

a. Menentukan lokasi penelitian
b. Menyusun rancangan penelitian
c. Mengurus perizinan
d. Menyiapkan perlengkapan penelitian

2. Tahap Pelaksanaan

Pada saat memasuki objek penelitian peneliti sudah mendapatkan izin penelitian, peneliti langsung mulai mengumpulkan data dengan wawancara untuk meminta data yang berkaitan dengan lembaga.

3. Tahap Penyusunan Laporan

Setelah semua data hasil penelitian selesai dianalisis, kemudian peneliti melanjutkan dengan menyusun laporan penelitian.Laporan tersebut diserahkan kepada dosen pembimbing untuk diteliti kembali kebenarannya dan direvisi jika ada kesalahan dan kekurangan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BRI Life Jember

PT Asuransi Jiwa Bringin Jiwa Sejahtera dikenal dengan nama BRI Life, didirikan oleh Dana Pensiun Bank Rakyat Indonesia tanggal 28 Oktober 1987, dengan izin usaha diperoleh dari Menteri Keuangan berdasarkan SK Menteri Keuangan RI tanggal 10 Oktober 1988 dan Akta Pendirian dari notaris Ny Poerbaningsih Adi Warsito No.116. melihat bisnis perusahaan yang semakin hari semakin meningkat dan jumlah pegawai yang semakin bertambah, kantor BRI Life yang semula bertempat diruangan kecil di kantor dana pensiun BRI pada tahun 1992 pindah ke gedung perkantoran yang cukup mewah di segitiga emas di gedung mulia tower , jalan Gatot Subroto Jakarta Selatan dan pada tahun 1996 kantor pusat BRI Life kembali pindah di gedung Graha Irama, Jalan HR. Rasuna Said Blok X-I Kav 1-2 Jakarta Selatan. Dengan menempati 5 (lima) lantai, aktifitas dan pelayanan dilakukan dengan jumlah pegawai yang semakin bertambah seiring dengan meningkatnya bisnis perusahaan.

Pada awal pendiriannya BRI Life dibentuk untuk memenuhi kebutuhan serta melengkapi pelayanan kepada nasabah perbankan BRI, khususnya kredit kecil Bank Rakyat Indonesia (BRI) melalui perlindungan asuransi jiwa kredit. Dalam perrkembangannya setelah melihat besarnya peluang pengembangan bisnis asuransi seperti: Asuransi jiwa, kesehatan,

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

program dana pensiun, kecelakaan diri, Anuitas dan program kesejahteraan hari tua. BRI Life mulai meluaskan pelayanan dan menambah pasar diluar BRI dengan menawarkan dan layanan asuransi kepada masyarakat luas baik individu maupun kumpulan.

Pada Tahun 1993 dibuka untuk pertama kali kantor penjualan untuk melayani tenaga penjualan di wilayah Jakarta dan Surabaya. Pada perkembangan selanjutnya seiring dengan pertumbuhan bisnis yang sangat pesat, BRI Life terus mengembangkan sayapnya sehingga menjangkau lapisan masyarakat di beberapa kota besar di Indonesia. Pada Tahun 1995, berdasarkan keputusan Menteri Keuangan RI Nomor : KEP-184/KM.17/1995 BRI Life mendirikan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) untuk menjawab tingginya permintaan masyarakat akan kebutuhan pensiun di hari tua.

Lalu pada tanggal 29 Desember 2015 telah dilakukan pengambilalihan saham (Akuisisi) PT A.J. Bringin Jiwa Sejahtera dari Dana Pensiun BRI oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan atas akuisisi tersebut menyebabkan terjadinya perubahan susunan pemegang Saham PT. A.J. Bringin Jiwa Sejahtera menjadi :**PT Bank Rakyat Indoensia (persero) Tbk** dengan kepemilikan saham sebanyak 2.002.022 (dua juta dua ribu dua puluh dua) saham atau sebanyak 91,001% (sembilan puluh satu koma nol nol satu persen) saham. **Yayasan Kesejahteraan Pekerja BRI (YKP BRI)** dengan kepemilikan saham 197.978 (seratus sembilan puluh tujuh ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan) saham atau

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

sebanyak 8,999% (delapan koma sembilan sembilan sembilan persen) saham. Pengambilalihan saham tersebut telah mendapatkan persetujuan dan pengesahan kementerian hukum dan hak asasi manusia Republik Indonesia nomor AHU-AH.01.03-0000524 tanggal 06 Januari 2016. Sampai tahun 2015 jumlah kantor penjualan telah mencapai 41 kantor penjualan konvensional dan 11 kantor penjualan syariah tersebar di beberapa wilayah di Indonesia antara lain : Jakarta, Bekasi, Tangerang, Bogor, Bandung, Tasikmalaya, Cirebon, Tegal, Purwokerto, Semarang, Solo, Yogyakarta, Surabaya, Kediri, **Jember**, Sidoarjo, Malang, Denpasar, Gianyar, Lampung, Medan, Padang, Pekanbaru, Jambi, Palembang, Batam, Makassar, Kendari, Manado, Palu, Gorontalo, Balikpapan dan Banjarmasin, sedangkan untuk kantor pelayanan (SCO) terdapat di wilayah Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya dan Malang.

2. Visi dan Misi BRI Life Jember

a. Visi

Menjadi perusahaan asuransi jiwa yang terpercaya dan terkemuka

b. Misi

1) Melaksanakan bisnis asuransi jiwa secara profesional
2) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah dengan jaringan kerja yang luas
3) Memberikan nilai tambah kepada seluruh *"stakeholders"*

3. Struktur Organisasi.

Struktur organisasi BRI Life Jember sebagaimana terlampir.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

4. **Produk-produk BRI Life**

   a. **Asuransi individu** yaitu meliputiBRI Protek, Dana Siswa, dana dwiguna, eksekutif, investama, purnadana, swakadana, dana rencana agri, anuitas plus, anuitas dana pensiun.

   b. **Asuransi kumpulan**yaitu meliputi asuransi jiwa kredit, asuransi jiwa kecelakaan, asuransi kesehatan, asuransi purna jabatan, ajisaka prima, anuitas saving, danakarya.

   c. **Bancassurance**yaitu meliputi dana sehat sejahtera, dan purna sejahtera, dana investasi sejahtera.

   d. **Asuransi mikro**yaitu meliputi ajaib, asuransi KKM.

   e. **Asuransi syariah**yaitu meliputi danasiwa syariah, dana dwiguna syariah, investama syariah dan purnadana syariah

   f. **DPLK (** Dana Pensiun Lembaga Keuangan)[37]

B. Penyajian Data dan Analisis

Setiap penelitian haruslah disertai dengan penyajian data sebagai penguat dalam penelitian. Sebab data inilah yang dianalisis, sehingga dari data yang analisis tersebut akan menghasilkan suatu kesimpulan dalam penelitian ini.

Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, maka peneliti akan menyajikan dua macam pengumpulan data yaitu hasil observasi yang dilakukan peneliti yang kemudian akan diperkuat dengan data hasil wawancara.

[37]www.bringinlife.co.id

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Berdasarkan hasil penelitian, maka akan diuraikan data-data tentang Analisis Indeks Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi pada BRI Life Jember.

Sebagaimana perumusan masalah maka penelitian ini hanya difokuskan kepada dua hal yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu: (1) Bagaimana penilaian kinerja karyawan pada BRI Life Jember? (2)Bagaimana dampak positif dan dampak negatif pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BRI Life Jember? Untuk memperjelas hasil penelitian ini, maka akan disajikan data-data yang diperoleh baik yang melalui observasi, wawancara, maupun dokumentasi adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil observasi di lapangan menyatakan bahwa:

> "Bahwa dengan adanya penilain kerja pada BRI Life Jember, karyawan pada perusahaan ini lebih giat lagi untuk bekerja dan untuk mendapatkan hasil yang sudah di targetkan pada setiap karyawan, tetapi mereka juga bersaing untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Karena jika karyawan mendapatkan hasil sesuai dengan yang sudah ditentukan maka karyawan tersebut akan mendapatkan kompensasi, begitupun jika karyawan mendapatkan hasil melebihi target yang ditentukan maka mereka akan mendapatkan tambahan bonus."[38]

1. Penilaian kinerja karyawan pada BRI LIFE JEMBER.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Sementara itu *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kinerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih

[38]Biyanto, Wawancara BRI Life Jember, Jember, 24 februari 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut.Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kotribusi ekonomi.[39]

Berikut hasil wawancara menyatakan bahwa:

> "bahwa dengan adanya suatu organisasi di dalam suatu perusahaan yang dibentuk bersama dan untuk tujuan bersama maka perlu adanya manajemen yang baik. Agar penilaian kinerja bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan, maka karena itu untuk menunjang penilaian kinerja yang baik perusahaan juga memberikan penilaian secara efektif, yaitu melalui perengkingan sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam perusahaan." [40]

Di dalam perusahaan pasti memiliki penilaian tersendiri atau memiliki kriteria masing-masing, apalagi di dalam penilaian kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

---

[39]Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, PT, Raja Grafindo Persada, 2008) 1.
[40]Indah Nilawati, *Wawancara* BRI Life Jember, Jember 27 februari, 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematik. Hanya dengan demikianlah dua kepentingan utama yang telah disinggung dimuka dapat terpenuhi. Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit manajer yang beranggapan bahwa pelaksaan penilaian kinerja secara formal oleh departemen SDM sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai "gangguan" terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya, banyak manajer yang berpendapat bahwa penilaian kinerja para bahawan cukup diserahkan kepada atasan langsung masing-masing karyawan dan penilaian pun dilakukan secara informal saja. Adapun faktor sistem penilaian sebagai berikut:

a. Sumber Daya Manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada karawan yang dinilai dengan tiga maksud yaitu:
    1) Dalam hal positif, menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) Dalam hal negatif, karena yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah dengan yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.

3) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.

e. Hasil penilaian kinerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi. Alih tugas, alih wilayah, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Manfaat Penilaian Kinerja:

1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yag didasarkan dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif: misalnya dalam bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7) Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi sanalisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

8) Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru.

9) Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

10) Umpan balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.[41]

Dari hasil wawancara dilapangan menyatakan bahwa:

> "Kinerja karyawan dapat membantu manajer untuk mempertimbangkan keputusan dalam pemberian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan,perencanaan dan pengembangan karir, karna dari kinerja tersebut manajer bisa merengking karyawan dan mengambil tindakan yang sesuai dengan kinerjanya, agar tidak terjadi kesalahfahaman antara pegawai. Karna tidak dapat dipungkiri dalam pemberian kompensasi pasti ada dampak negatif, dan dampak positif."[42]

2. Dampak positif dan dampak negatif pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BRI Life Jember

Dampak positif pemberian kompensasi yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis.

[41]Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang, UIN- Malang Press, 2009) 330-334.
[42]Hasil Wawancara, BRI Life Jember, 01 Maret 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Secara fisik seseorang menukarkan jasa tenaga dan pikirannya dengan uang (imbalan moneter) yang dipergunakan untuk memenuhi sebagian besar kebutuhan pada tingkat dasar, kebutuhan makanan, psakaian, perumahan dan keperluan hidupnya.

Secara psikis seseorang yang bekerja akan terpenuhi kebutuhan rasa dalam memenuhi kebutuhan karena sudah ada pekerjaan. Lebih jauh lagi dengan bekerja seseorang dapat berinteraksi dengan orang lain sesama rekan kerja. Mereka yang bekerja juga akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi. Pada tingkat yang lebih tinggi seseorang yang bekerja dapat mengaktualisasikan kompetensi yang dimiliki. Adapun dampak positif dan dampak negatif pemberian kompensasi.

a. Dampak positif

1) Untuk Menjamin Kehidupan yang Layak Bagi Para Pekerja dan Keluarganya.

   Dengan kompensasi pekerja dapat memnuhi, kebutuhan-kebutuhan pribadi dan anggota keluarganya. Selain itu kompensasi mencerminkan imbalan atas jasa seseorang terhadap organisasi. Besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi, besar kecilnya kompensasi juga menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi.

2) Sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan berusaha bekerja lebih baik.

3) Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa suksesnya perusahaan tersebut. Karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang tinggi.

4) Menciptakan Keseimbangan dan Keahlian

Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi karyawan pada jabatan sehingga pemberian kompensasi juga pasti tinggi.

b. Dampak negatif pemberian kompensasi

1) Lalai

Dengan adanya pemberian kompensasi bisa membuat karyawan lalai dalam melakukan pekerjaannya.

2) Malas

Pemberian kompensasi, juga dapat membuat karyawan malas dalam bekerja.

Dengan adanya pemberian kompensasi tersebut di sebuah perusahaan maka akan menimbulkan persepsi masing-masing bagi para karyawan, apakah menimbulkan persepsi yang positif atau negatif.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Dari hasil Wawancara yang dilakukan dengan Bapak Biyanto kepala Administrasi sebagai berikut:

> "dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan pada BRI Life Jember maka akan menumbuhkan semangat kerja kepada karyawan, karena dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dengan atau tanpa disadari akan memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja, karena dengan adanya pemberian kompensasi bisa membantu kesejahteraan perekonomian karyawan dan keluarganya, begitupun sebaliknya, dengan adanya pemberian kompensasi maka akan memajukan perusahaan tersebut. Tetapi itu semua tidak luput dari pandangan karyawan, apakah persepsi mereka tentang adanya kompensasi akan memberikan dampak yang positif atau negatif"[43]

Sebagaimana hasil observasi yang dilakukan pada Tanggal 24 Mei 2017 menyatakan bahwa adanya kompensasi pada perusahaan BRI Life Jember dapat membantu perekonomian karyawan, karena tidak dapat dipungkiri pemebrian kompensasi ini juga sangat diharapkan oleh para karyawan, akan tetapi untuk mendapatkan kompensasi karyawan juga harus bisa memberikan hasil kerja yang baik kepada perusahaan tersebut. Karena pemberian kompensasi tidak sembarangan. Oleh karena itu, jika ingin mendapatkan kompensasi yang sesuai maka karyawan harus bisa bekerja dengan optimal sesuai dengan hasil yang ditargetkan oleh perusahaan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan biasanya disesuaikan dengan hasil yang didapatkan oleh karyawan tersebut, jadi pemberian kompensasi kepada setiap kayawan biasanya tidak sama, dikarenakan pada BRI Life jember ada penilaian tersendiri, salah satunya melalui

[43]Biyanto, *Wawancara*, Jember, 23 Mei 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

perengkingan kepada karyawan, jadi dengan adanya perengkingan tersebut karyawan juga akan termotivasi untuk lebih giat bekerja dan mendapatkan hasil sesuai dengan yang sudah ditargetkan. [44]

Jadi dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penilaian kinerja terhadap karyawan pada BRI Life Jember akan dapat lebih memudahkan pimpinan dalam pemberian kompensasi.

Contoh Kasus:

Pada BRI Life dalam pemberian kompensasi disesuaikan dengan kinerja karyawan tersebut, jika karyawan tersebut bisa mempertanggungjawabkan pekerjaannya maka karyawan tersebut berhak mendapatkan Kompensasi, pada BRI Life karyawan yang pernah mendapatkan Kompensasi salah satunya adalah Ibu Indah Nilawati, kompensasi yang di dapatkan ibu Indah Nilawati berupa liburan ke Singapur selama satu (1) minggu bersama keluarganya.

Tabel 4.1
Hasil Temuan

Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
1. Bagaimana penilaian kinerja karyawan pada BRI Life Jember	Penilaian kinerja karyawan pada BRI Life Jember dapat memberikan umpan balik terhadap karyawan. Contoh, membuat karyawan lebih giat dalam bekerja.
2. Bagaimana dampak positif dan dampak negatif pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BRI Life Jember	Dampak positif dan dampak negatif pemberian kompensasi, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Dampak negatif, dapat membuat karyawan lalai dan malas dalam mencapai target.

[44]Hasil Observasi, BRI Life Jember, 24 Mei 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

C. Pembahasan dan Temuan

Dari beberapa data yang disajikan dan kemudian dilakukan analisis, maka hasil tersebut perlu untuk diadakan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan diskusi dengan teori-teori yang ada dan relevan dengan topik penelitian ini. Untuk itu pembahasan ini akan disesuaikan dengan sub yang menjadi pokok pembahasan, guna mempermudah dalam menjawab pertanyaan yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian. Peneliti telah menemukan dua hasil temuan.

Pertama Penilaian Kinerja karyawan pada BRI Life Jember dapat memberikan umpan balik terhadap karyawan tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Kedua Dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Kebutuhan fisik yaitu seseorang menukarkan jasa tenaga dan pikirannya dengan uang (imbalan moneter) yang dipergunakan untuk memenuhi sebagian besar kebutuhan pada tingkat dasar, kebutuhan makanan, pakaian, perumahan dan keperluan hidupnya. Secara psikis seseorang yang bekerja akan terpenuhi kebutuhan rasa dalam memenuhi kebutuhan karena sudah ada pekerjaan. Namun hal tersebut juga dapat menimbulkan persepsi tersendiri dari masing-masing karyawan, apakah memberi dampak yang positi atau dampak yang negatif.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

1. **Penilaian kinerja karyawan pada BRI Life Jember**

Bahwa di dalam penilaian kinerja perlu adanya stimulus yang positif untuk mencapai kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu diadakannya tambahan hadiah pada reward untuk lomba, maka akan memberikan nilai lebih untuk program reward dan menambah motivasi kinerja tenaga penjualan untuk lebih aktif dalam mecapai target, bahwa sehubungan hal tersebut Direksi PT BRI Life memandang perlu menetapkan ketentuan tambahan lomba tenaga penjualan Tahun 2016 kantor penjualan konvensioanal.[45]

2. **Dampak positif dan dampak negatif pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BRI Life Jember?**

Sebenarnya banyak sekali manfaat yang di dapat dari adanya pemberian kompensasi adapun dampak positif dari pemberian kompensasi yaitu bisa membantu kesejahteraan keluarga dalam hal perekonomian dan juga menimbulkan kepercayaan karyawan kepada perusahaan atau bentuk loyalitas karyawan, namun dampak negatif juga tidak dapat dihindari karena tidak setiap karyawan memiliki pemikiran yang sama, bentuk dampak negatif salah satunya adalah kelalaian karyawan dalam bekerja dengan berbagai alasan yang dapat merugikan perusahaan.

Sebagaimana hasil wawancara sebagai berikut:

> "Dengan adanya kompensasi pada perusahaan akan menimbulkan berbagai persepektif, khususnya pada kalangan karyawan karena dengan adanya kompensasi ada yang membuat karyawan lebih giat dalam bekerja dan mencapai target yang diinginkan, adapun

[45]BRI Life Jember, *ketentuan tambahan lomba BRILLIANT CLUB*, (Jember, 2016).

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

> sebaliknya pemberian kompensasi bisa membuat karyawan lalai dalam pekerjaan atau dalam pencapaian target yang sudah di tentukan oleh perusahaan maka dari itu perusahaan dalam memberikan kompensasi perlu adanya penilaian."[46]

Tujuan dan fungsi pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan yaitu, untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan. Secara umum pemberian manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin tercipnya keadilan baik keadilan internal maupun keadilan eksternal:

a. Mempertahankan pegawai yang baik
b. Meraih keunggulan kompetitif
c. Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi
d. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum
e. Memudahkan sasaran strategis
f. Mengkokohkan dan menentukan struktur.

Kemudian dari beberapa aspek diatas dapat dijabarkan bagaimana pemberian kompensasi secara efektif yaitu:

1) Memperoleh SDM yang berkualitas, kompensasi yang menjanjikan akan menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja. Tingkat pembayar harus responsive terhadap penawaran dan permintaan

[46]Biyanto, *Wawancara*, Jember, 01 Maret, 2017

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

pasar kerja, karena para manajer organisasi akan berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas.

2) Mempertahankan pegawai yang ada, para pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

3) Menjamin keadilan, manajemen kompensasi selalu berusaha agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal menyatakan bahwa kompensasi dikaitkan dengan nilai relatif suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama, sedangkan keadilan eksternal adalah kompensasi terhadap karyawan merupakan sesuatu yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa yang akan datang, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

5) Mengendalikan biaya, sistem kompensasi yang rasional akan membantu organisasi dalam memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, maka bisa jadi pekerja akan dibayar dibawah atau diaas nilai standar.dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, maka bisa jadi pekerja akan dibayar dibawah atau diatas nilai standar.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sebagaimana hasil observasi yang dilakukan pada 02 maret 2017 yaitu menyatakan bahwa adanya pemberian kompensasi melalui penilaian kinerja juga dapat menjadi faktor keberhasilan suatu perusahaan, karena jika perusahaan dapat memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya maka dapat dinyatakan bahwa perusahaan tersebut berhasil.

Hal tersebut juga dapat dilihat dari tujuan dan fungsi perusahaan dalam pemberian kompensasi melalui penilaian kinerja kepada karyawan.[47]

Jadi tujuan pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan organisasi membuat pegawai yang baik untuk tetap bertahan di organisasi, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Berarti produktifitas juga akan meningkat dan organisasi dapat menghasilkan produk dengan harga yanng kompetitif sehingga organisasi lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya, yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.

Tujuan pengembangan kompensasi bukanlah aturan yang harus dengan kaku diikuti dan dijalankan, akan tetapi lebih kepada pedaoman dalam pemberian upah/gaji kepada para pegawainya. Semakin baik engaturan gaji dan upah suatu organisasi maka akan semakin baik pula gaji atau upah tersebut diterima oleh para pegawainya.

[47]Hasil Observasi, BRI Life Jember, 02 Maret 2017.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Kompensasi merupakan alat pengikat organisasi terhadap pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dna faktor pendorong seseorang menjadi pegawai. Dengan demikian kompensasi mempunyai peran yang sangat penting di dalam memperlancar jalannya organisasi.

Kebijakan Dalam Pemberian Kompensasi

Untuk mengembangkan pemberian kompensasi yang akan digunakan untuk dapat memenuhi kebutuhan organisasi dalam memberikan pembayaran yang adil kepada karyawan sehingga tujuan organisasi terpenuhi sesuai dengan yang diharapkan, maka harus ditentukan sistem pemberian kompensasi yang dibuat berdasarkan prinsip-prinsip penggajian, untuk mnenetukan skala gaji atau upah meliputi beberapa faktor sebagai berikut:

a. Faktor hukum

   Dalam faktor ini, besaran gaji atau upah yang arus dibayar diatur di dalam undang-undang yang meliputi segi upah minimum, tarif lmbu dan tunjangan

b. Faktor serikat buruh

   Serikat dan undang-undang hubungan tenaga kerja mempengaruhi hubungan bagaimana perencanaan pembayaran yaitu adanya tawar menawar antara serikat buruh dengan yang mempekerjakan

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

c. Faktor kebijakan

Yaitu pemberian kompensasi mempengaruhi pemberian upah dan tunjangan, misalnya pemberian upah atau gaji bagi pegawai yang masih dalam masa percobaan

d. Faktor keadilan

Faktor keadilan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya pembayaran upah atau gaji dalam arti bahwa keadilan ekstrenal tarif upah atau gaji harus sebanding dengan organisasi lain, sedangkan keadilan internal hendaknya setiap pegawai memperoleh pembayaran gaji atau upah yang sama dalam organisasi. Proses menetapkan tarif upah dengan menjamin keadilan eksternal dan interal menempuh lima langkah yaitu:

1) Lakukanlah sebuah survey gaji tentang beberapa pembayaran dalam organisasi lain untuk pekerjaan sebanding
2) Tentukanlah nilai dari masing-masing pekerjaan dalam organisasi dalam mengevaluasi jabatan
3) Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa kedalam tingkat upah
4) Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran
5) Tenttukan dengan tarif upah.[48]

Kebijakan Administrasi Kompensasi

Kebijakan-kebijakan yang digunakan untuk menjalankan komensasi menggambarkan maksud desain sistem pemberian kompensasi.

[48]H. Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember, STAIN Jember Press, 2013) 223-230.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Disini mencakup jumlah informasi yang perlu diperlihatkan kepada karyawan, keterlibatan karyawan dalam pengembangan rencana, dan sifat dasar proses penyelesaian pertikaian. Setiap keputusan mungkin mempengaruhi seberapa integral seluruh sistem dan seberapa baik sistem itu membantu kebutuhan bisnis.

Hubungan dengan Kebutuhan dan Praktek Bisnis Lain

Kompensasi total dihubungkan dengan kebutuhan dan karakteristik suatu bisnis ketika manajemen puncak yain bahwa kompnsasi mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hubungan yang erat kemungkinan besar terjadi ketika kompensasi moneter dikelola melalui suatu kemitraan murni. Jika dirancang dan implentasikan dengan baik, kebijakan dan praktek-praktek kompensasi mendorong perilaku karyawan yang diinginkan, yang pada gilirannya mendukung sasaran bisnis. [49]

Maka untuk mencapai praktek bisnis lain perlu ada yang namanya pemberian reward kepada *sales force (*tenaga penjualan), jelas sistem kompensasi standarbelum dapat dikatakan layak untuk suatu kerja yang membutuhkan tingkat kapabilitas yang sangat tinggi. Sistem kompensasi bagi *sales force* berbeda secara mendasar dibanding dengan karyawan lainnya. Hal ini disebabkan oleh persoalan-persoalan yang berkaitan dengan, dimana disain kompensasi yang keliru justru akan menyebabkan runtuhnya motivasi dan semangat kerja.

[49]Randal S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2* (Jakarta, Erlangga, 1999) 90.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Sales force (tenaga penjualan) memegang peranan yang sangat penting dalam menjabatani ubungan anatara perusahaan dengan konsumen. Disamping menjalankan fungsi rutin menjual produk barang atau jasa, mereka juga harus mampu mengikuti perubahan selera pasar dan selanjutnya memberi sinyal kepada bagian internal terkait untuk merespon perubahan tersebut. Peran penting ini tampak hanya dapat dilakukan oleh individu dengan tingkat inisiatif yang tinggi dan mampu bekerja dalam tingkat supervisi yang paling rendah.

Kemampuan menjual (sales promince)

Sales promince dapat diartikan sebagai suatu kemampuan *sales force* untuk mempengaruhi konsumen dalam mengambil keputusan guna membeli produk yang ditawarkan. Kamampuan inipun juga tergantung pada faktor-faktor lainnya seperti penetapan pricing, intentas advertising, tingkat product quality, kapabilitas struktur organisasi sales, dan jenis atau level pelayanan konsumen.[50]

[50]Ibid, 235-236

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menganalisis data yang telah di dapat dari proses penelitian tentang Analisis Indeks Prestasi Kinerja Karyawan dalam Pemberian Kompensasi pada BRI Life Jember yaitu sebagai berikut:

1. Penilain kinerja pada BRI Life Jember?

   Penilaian kinerja pada BRI Life Jember dapat membuat karyawan lebih giat dalam bekerja , karena adanya suatu kompetisi yang baik dan sehat, yang dinilai melalui perengkingan terhadap masing-masing karyawan di dalam penilain kinerja tersebut juga terdapat beberapa standar kinerja yang menguntungkan karyawan dan juga perusahaan, adapun standar yang terdapat di dalamnya yaitu dapat dicapai (attainable) dalam kondisi yang ada Ekonomismudah diterapkan (applicable) , mudah dimengerti (understanable), terukur (measurable) dan presisiStabil dalam kurun waktu yang cukup lama dapat diadaptasi dalam berbagai keadaan, didukung ketentuan atau peraturan yang berlaku.

2. Dampak positif dan dampak negatif pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BRI Life Jember?

   Dampak positif dan dampak negatif pemberian kompensasi pada BRI Life Jember bermacam-macam, yaitu mensejahterakan keluarga, menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan, dan membuat semangat

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

karyawan dalam bekerja, namun ada juga dampak negatif dari pemberian kompensasi ini, yaitu bisa membuat karyawan lalai dalam pekerjaannya, bisa membuat karyawan malas dalam melakukan kewajiban dikarenakan berbagai hal. Karna hal tersebut sudah manusiawi maka dari itu pemberian kompensasi tidak diberikan secara cuma-cuma kepada karyawan, maka untuk mencapai pemberian kompensasi yang tidak merugikan kedua belah pihak perlu adanya pencapian target terhadap karyawan. Salah satunya yaitu dengan cara pemberian reward kepada *sales force (*tenaga penjualan), karena jika karyawan belum memenuhi target yang sudah di tetapkan oleh persahaan maka pemberian kompensasi tersebut bisa berdampak negatif kepada perusahaan maupun kepada karyawan. Jika hal tersebut terjadi maka, jelas sistem kompensasi standar belum dapat dikatakan layak untuk suatu kerja yang membutuhkan tingkat kapabilitas yang sangat tinggi.

B. Saran

Sebagai akhir dari penyusunan skripsi ini, maka perlu kiranya peneliti menyampaikan beberapa saran yang bisa dijadikan sebuah masukan antara lain:

1. Untuk lebih menekankan lagi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.
2. Perlu diadakan evaluasi kembali terhadap pemberian kompensasi, apakah pemberian kompensasi tersebut bisa membuat karyawan lebih rajin atau malah justru membuat karyawan lalai dalam melakukan kewajibannya.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Alhamdulillah puji syukur kami haturkan atas kehadirat Allah Swt yang Maha Pengasih dan Penyayang-Nya telah banyak limpahan Rahmat, Taufiq, Hidayah serta Inayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Saw, yang etlah membawa kita dari gelapnya dunia yang gemilang akan sinar Islam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selanjutnya penulis ucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik berupa pemikiran, motivasi maupun sarana yang terwujud nyata dalam karya ilmiah ini, dan penulis menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.H. Babun Suharto, S.E., M.M selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Moch. Chotib, S.Ag., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak M.F Hidayatullah, S.H.I., M.S.I selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Ibu Nurul Setianingrum, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah sekaligus Dosen Pembimbing.
5. Kepada Bapak Dr.H. Abdul Wadud Nafis, Lc.,M.E.I sebagai dosen wali yang tidak pernah lelah memberikan motivasi dan juga bimbingannya.
6. Kepada Bapak Biyanto kepala Administrasi BRI Life Jember yang telah memberikan arahan dan juga seluruh karyawan BRI Life Jember.
7. Seluruh civitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Penulis hanya mampu berdoa semoga segala kebaikan, bantuan serta partisipasi mereka semua mendapatkan balasan yang baik dari Allah SWT. Penulis menyadari atas keterbatasan pengetahuan dan pemahaman penulis, sehingga tidak mustahil masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini nantinya bermanfaat khusus bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

Jember, 27 Juli 2017

Penulis

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdulkadir Muhammad, 1999 *Hukum Asuransi Indonesia*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.

Akdon, 2007 *Strategic Management For Educational Manajemen* Bandung, Alfabeta.

Ali, M. Hasan. 2004. *Asuransi dalam Perspektif Hukum Islam*. Jakarta: Prenada Media

Almasti, Densi. 2014. *Pengaruh Prestasi Keja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV.Bio Karya Ite Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong.* Bengkulu: Universitas Bengkulu

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah,2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teoritik*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Teoritik*. Jakarta: PT Rineka Cipta

Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia

Hendyat soetopo,2010 *perilaku organisasi teori dan praktik di bidang pendidikan*, Bandung:Remaja Rosdakarya Offiset.

Herdian Dito, Anoki 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Slamet Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Semarang: Universitas diponegoro

Hubberman, Miles 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru.* Jakarta: UI Press

IBI-LSPP, 2014. *Mengenal Operasional Perbankan* 1. Jakarta: PT.Gramedia pustaka utama

Ismanto, Kuat. 2009. *Asuransi syari'ah*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Jeffery preffer, Budi W. Soetjipto,dkk, 2007 *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Amara books.

Kasmir, 2012. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali pers

Kogoya, Endinus. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Produktivita*

Kurniadi, Fajar. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah.* Bandung: Universitas Widyatama

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

M Nazir, 1999. *Metode Penelitian.* Jakarta: Ghali Indonesia

Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

Meldona,2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang, UIN- Malang Press.

Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosdakarya

Mulyadi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA

Mustika Utami, Firziyanah. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.* Jakarta: Universtas Islam Negri Syarif Hidayatullah

Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

R.Wayne Mondy,2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Erlangga.

Randal S. Schuler dan Susan E. Jackson, 1999 *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2*, Jakarta, Erlangga.

Sugiyono, 2014. *Memahami penelitian kualitatif.* ED. Rev. Cet. 28*,* Bandung: Alfabeta

Suwatno dan Juni Priansa, Donni. 2016. *Manajemen SDM.* Bandung: Alfabeta

Syarif Makmur, 2008 *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi,* Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada.

T.Sulistiyani, Ambar dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bangdung, Alfabeta.

Tsauri,Sofyan. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jember, STAIN Jember Press.

Wibowo, 2008 *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT, Raja Grafindo Persada.

Wibowo,2008*Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT, Raja Grafindo Persada.

http://forum-ukm.blogspot.co.id/2015/05/pengertian-manfaat-jenis-jenis-asuransi-kesehatan.html

www.sarjanaku.com2013/04/pengertian-prestasi-kerja-karyawan .html

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	MetodologiPenelitian	RumusanMasalah
AnalisisIndeksPrestasiKinerjaKaryawanTerhadapPemberianKompensasi (Bringin Life)	• SumberDayaManusia (SDM)	• PrestasiKinerja Karyawan • Kompensasi	- Kedisiplinan - Kualitas - Kuantitas - PelaksanaanTugas - TanggungJawab - Gaji - Insentif - Bonus - Upah - Premi - Pengobatanasuransi	Primer : Pimpinandan Staff BRI Life Jember Sekunder : Sumber yang di dapatkandariberbagaikaryailmiah : - Buku - Jurnal - Skripsi - Tesis - Website,	1. JenisPenelitian: Field Research 2. Pendekatanpenelitian: Kualitatif 3. MetodePengumpulan Data: - Observasi - Dokumentasi - Wawancara - Kepustakaan 4. Teknikanalisis : - DeskriptifKualitatif 5. Keabsahan Data :Triangulasi Data	FokusMasalah: 1. PengaruhPrestasiKinerjaKaryawanterhadappemberianKompensasi Sub FokusMasalah: 1. Bagaimanacarapenilaian Bank terhadapprestasikinerjakaryawan di Bank BRI Life Jember? 2. Bagaimanapengaruhpemberiankompensasiterhadapkinerja karyawan di Bank BRI Life Jember?

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BIODATA PENULIS

Nama : Indri Awi Arista

NIM : 083133021

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)

Jurusan : Ekonomi Islam

Prodi : Perbankan Syariah

Alamat : Dusun Tegal Rejo, Desa Tulung Rejo, Kecamatan Glenmore, Kabupaten Banyuwangi

RIWAYAT PENDIDIKAN

- TK PRASETYO RINI Tahun 2000-2001
- SDN IV TULUNGREJO Tahun 2001-2007
- MTS RAUDLATUT THULAB Tahun 2007-2010
- MAN GENTENG Tahun 2010-2013
- IAIN JEMBER Tahun 2013-2017

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**

MOTTO ..... **iv**

PERSEMBAHAN ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

ABSTRAK ..... **viii**

ABSTRACT ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Fokus Penelitian 5

C. Tujuan Penelitian 5

D. Manfaat Penelitian 5

E. Definisi Istilah 6

F. Sistematika Pembahasan 10

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN **12**

A. Penelitian Terdahulu 12

B. Kajian Teori 19

1. Pengertian Kinerja 20

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

2. Kompensasi 31

BAB III METODE PENELITIAN 42

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 42

B. Lokasi Penelitian 42

C. Obyek Penelitian 43

D. Teknik Pengumpulan Data 43

E. Analisis Data 45

F. Keabsahan Data 47

G. Tahap-tahap Penelitian 48

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS 49

A. Gambaran Obyek Penelitian 49

B. Penyajian Data dan Analisis 52

C. Pembahasan Temuan 63

BAB V PENUTUP 72

A. Kesimpulan 72

B. Saran-Saran 73

DAFTAR PUSTAKA 74

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DAFTAR TABEL

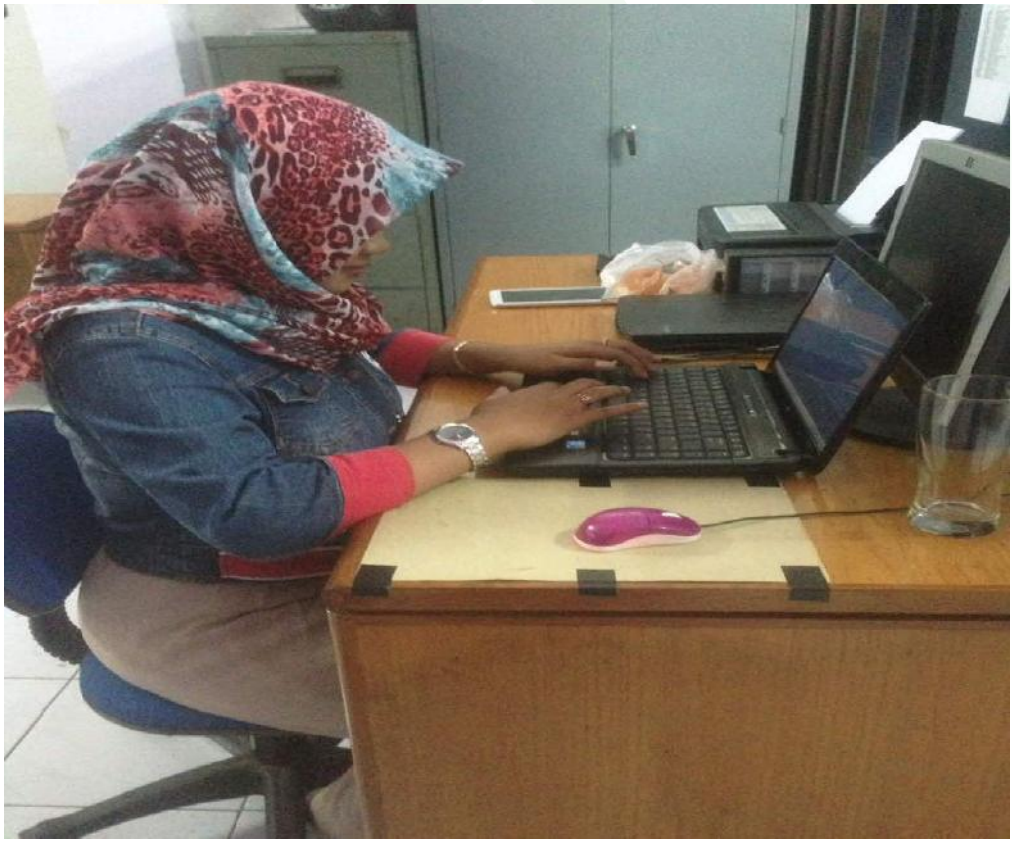
Tabel 2.1 Tabel Persamaan dan Perbedaan 19

Tabel 4.1 Hasil Temuan 62

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

DOKUMENTASI

Wawancara dengan Bapak Biyanto



Kegiatan mengimput data yang dilakukan oleh Ibu Indrianingtias

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Belajar mengimput data yang dibimbing Bapak Zainal

Wawancara dengan Bapak Arik

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Menulis kegiatan harian

Kegiatan waktu penelitian

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

INFORMAN

NO	Nama	Keterangan
1	Indah Nilawati	Sales Manajer
2	Biyanto	Administrasi
3	Indrianingtias	Marketing
4	Zaenal Abidin	Karyawan
5	Febri Ariyanto	Karyawan

IAIN JEMBER

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

BRIlife
Proteksi Masa Depan Terpercaya

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : B. .OBAI/SO-2506/VI/2017

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Indah Nilawati
Jabatan : Agency Manager
Unit Kerja : Kantor Agency Jember

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Indri Awi Arista
NIM : 083133021
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di PT. BRI Life Jember dengan judul "**ANALISIS INDEKS PRESTASI KINERJA KARYAWAN TERHADAP PEMBERIAN KOMPENSASI PADA BRI LIFE JEMBER** "

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 09 Juni 2017
PT. Asuransi BRI Life
Kantor Agency Jember

PT. ASURANSI JIWA BRINGIN JIWA SEJAHTERA * BRINGINLIFE * Kantor Cabang JEMBER

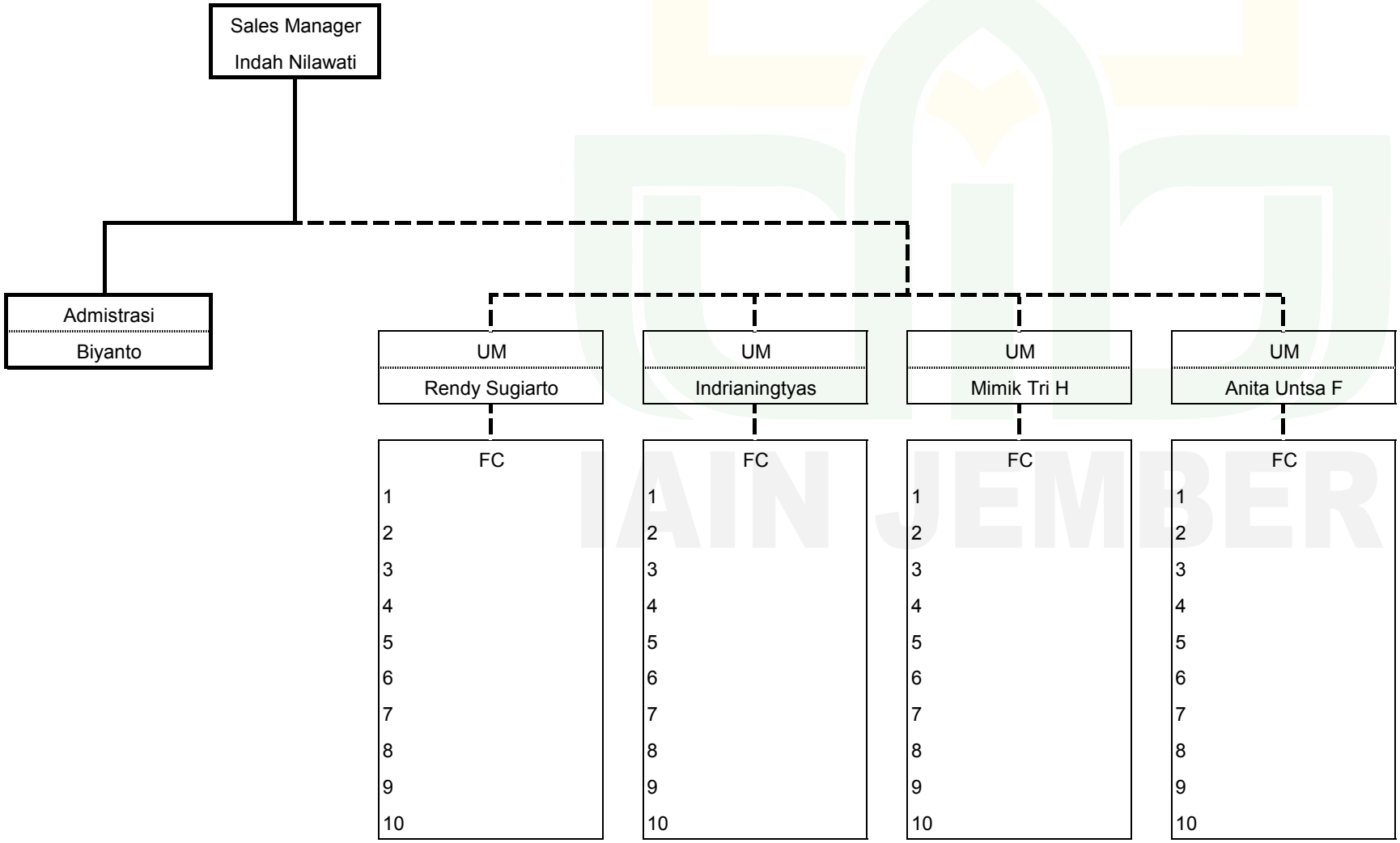
Indah Nilawati
Agency Manager

Tindasan :
- Arsip

KANTOR AGENCY JEMBER
PT. Asuransi Jiwa BRI Life
Jl. Gajah Mada 193
Telp. (0331) 427511 Fax (0331) 486588
http://www.brilife.co.id Email : jember01@bringinlife.co.id

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

STRUKTUR ORGANISASI KANTOR PENJUALAN JEMBER



digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.nid – e-mail : info@iain-jember.ac.id
J E M B E R

Nomor : B-528 /In.20/7.a/PP.00.9/ 05 /2017
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Kepada Yth.
Bapak:Biyanto, SE
Di
TEMPAT

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut :

Nama	:Indri Awi Arista
NIM	: 083133021
Semester	:VIII
Prodi	:Perbankan Syariah
Jurusan	: Ekonomi Islam
Alamat	: Glenmore, Banyuwangi
No TLP	:083853931264

Judul Skripsi :Analisis Indeks Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Pada BRI LIFE JEMBER

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jember, 16 Mei 2017
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
Dan Pengembangan Lembaga

Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I
NIP. 19730830 199903 1 002

Kantor Cabang JEMBER

BIYANTO.

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id

Lampiran 3

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi: BRI Life Jember

NO	TANGGAL	URAIAN	PARAF
1	23 Februari 2017	Penyerahan surat penyusunan penelitian dan observasi awal tentang BRI Life Jember	
2	24 Februari 2017	Penelitian tentang data-data BRI Life Jember	
3	27 Februari2017	Wawancara dengan Ibu IndahNilawati selaku sales manajer	
4	23 Mei 2017	Wawancara dengan Bapak Biyanto mengenai pemberian kompensasi	
5	24 Mei 2017	Wawancara dengan Ibu Indrianingtias mengenai pemberian kompensasi yang diterima	
6	26 Mei 2017	Meminta struktur organisasi	
7	29 Mei 2017	Membantu penataan berkas	
8	02 Juni 2017	Melengkapi data-data yang belum lengkap	
9	09 Juni 2017	Meminta surat selesai penelitian	
10	09 Juni 2017	Hari terakhir penelitian di BRI Life Jember	

digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id • digilib.iain-jember.ac.id