

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. BTN SYARIAH KCS BANDUNG

<sup>1</sup> Ardhy Wijaksono, <sup>2</sup> Neneng Nurhasanah, <sup>3</sup> Eva Fauziah

<sup>1,2,3</sup> *Keuangan dan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

e-mail: <sup>1</sup>ardhy.awie@gmail.com

**Abstrak:** Kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik secara finansial maupun non finansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan oleh PT. BTN Syariah KCS Bandung, dan juga pemberian kompensasi ini digunakan sebagai motivator atau perangsang oleh PT. BTN Syariah KCS Bandung dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan PT. BTN Syariah. Kompensasi PT. BTN Syariah memiliki kesamaan dengan perusahaan pada umumnya. Pemberian dilakukan baik secara finansial maupun non finansial. Namun fenomena yang terjadi di PT. BTN Syariah KCS Bandung, pemberian kompensasi masih dinilai kurang oleh sebagian karyawannya sehingga berimbas terhadap beberapa karyawan yang menyatakan resign. Berdasarkan latarbelakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah bagaimana kompensasi yang diberikan PT. BTN Syariah KCS Bandung, tingkat loyalitas karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung, serta pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode angket (kuesioner), observasi, dan wawancara. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi, analisis regresi, uji t, uji signifikansi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dinilai cukup dalam memenuhi kebutuhan karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung dengan nilai 66,9%. Tingkat Loyalitas Karyawan pada PT. BTN Syariah KCS Bandung tergolong tinggi dengan nilai 82,1%, dan 17,9% atau sebagian kecil karyawan tidak loyal atau mengeluh. Hubungan atau korelasi antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. BTN Syariah yaitu 5,9% (Cukup), hasil analisis regresi diperoleh besarnya pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 0,066 atau 6,6%. Uji signifikan dari variabel bebas (x) yaitu kompensasi dengan variabel terikat (y) loyalitas karyawan, nilainya adalah  $0.170 > 0.05$ . dengan demikian, hasilnya tidak signifikan karena pengaruhnya hanya 6,6%, dan sisanya 93,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Loyalitas Karyawan, Pengaruh

### A. PENDAHULUAN

Di dalam setiap perusahaan akan tercapainya tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dengan kepemimpinan yang partisipatif dan transparatif dalam bekerjasama dengan pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.<sup>1</sup>

Meskipun dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Kompensasi yang akan diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang mereka berikan atau kerjakan

<sup>1</sup> Pangabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2004 hlm.84

kepada organisasi atau perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang dilaksanakan secara benar dapat berindikasi terhadap loyalitas dan memberikan motivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, dan juga kompensasi non finansial.<sup>2</sup> Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dilakukan secara berlangsung dengan pekerjaan seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi.<sup>3</sup> Kompensasi tidak langsung adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja.<sup>4</sup>

loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja, loyalitas karyawan terhadap perusahaan menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.<sup>5</sup>

Fenomena yang terjadi terkait loyalitas karyawan, bahwa masih ada pegawai yang mengeluh karena kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan sedangkan kompensasi itu sendiri merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki loyalitas yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan adanya beberapa karyawan yang menyatakan resign dari perusahaan, salah satu indikasinya diperkirakan adalah kompensasi yang diberikan baik itu kompensasi finansial ataupun non finansial masih dirasa kurang sesuai, dan pekerjaan yang terbilang banyak mengakibatkan karyawan merasa jenuh sehingga memutuskan berhenti atau pindah dari perusahaan terkait. Adapun data karyawan yang telah menyatakan resign sepanjang tahun 2014-2015 yaitu:

No	Nama	Jabatan
1	Mrs	Teller
2	Mr	Kliring
3	Mr	Analisis Pembiayaan Umum

Selain fenomena di atas masalah yang terlihat adalah kompensasi yang dianggap masih rendah namun di sisi lain loyalitas karyawan yang masih tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tentu saja akan berdampak positif terhadap perusahaan namun jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai diasumsikan akan berdampak buruk terhadap perusahaan, karena karyawan akan berfikir untuk mencari kompensasi yang lebih layak di perusahaan lain. Kemajuan

<sup>2</sup> Simamora, *Sumber Daya Manusia*, Remaja Rusdakarya, Bandung. 2006 hlm. 203

<sup>3</sup> Hariandja, *Sumber Daya Manusia*, PT.Grafindo, Jakarta. 2008 hlm.11

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 209

<sup>5</sup> Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta. 1992 hlm. 35

ataupun kemunduran perusahaan tidak lepas dari kompensasi terhadap karyawan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja. Asumsi ini diperoleh dari hasil wawancara pada tanggal 18 Maret 2015 dengan Bapak Tito Susanto selaku HRD BTN Syariah KCS Bandung, dan karyawan di bagian *back office*.<sup>6</sup>

## B. LANDASAN TEORI

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan.<sup>7</sup> Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan seseorang menjadi pegawai. Selain itu kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat kegairahan kerja para pegawai. Allah SWT menegaskan tentang kompensasi/gaji/imbalan dalam Qur'an sbb:

وَالْمُؤْمِنُونَ سَأَلُوهُمْ كَمَا لَأَهْفَسِيرَ بَاعْمَلُوا وَقُلِ الْوَسْطَرُ دُونَ الْغَيْبِ عَالِمٍ  
تَعْمَلُوا نَكُنْثُمْ مِمَّا فَيَبِينُكُمْ

“Dan katakanlah: ”Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” (At Taubah: 105).

**Rasulullah Shallallahu'alaihi wa sallam** mempertegas pentingnya kelayakan upah yang termasuk kompensasi dalam sebuah Hadis: “Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu, sehingga barangsiapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri), dan tidak membebankan kepada mereka tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya).” (HR.Muslim).

Dalam Islam kompensasi adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian kompensasi harus mencakup dua hal adil dan mencukupi. Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadis nabi yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi, “Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakannya.” Selain itu Islam juga mengajarkan agar pihak yang mempekerjakan orang lain mengindahkan akad atau kesepakatan mengenai sistem kerja dan sistem kompensasi, antara majikan dengan pekerja maka kompensasi yang diterima haruslah cukup dari segi kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan serta papan.

## C. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif analisis. Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian dan pengumpulan data-data secara lengkap mengenai kompensasi. Serta mengukur pengaruh kompensasi

<sup>6</sup> Hasil wawancara penulis, di BTN Syariah KCS Bandung, pada tanggal 18 februari 2015.

<sup>7</sup> Singodimedjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SMMAS, Surabaya. 2009 hlm 94-98

terhadap loyalitas karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, angket (kuesioner), dan studi kepustakaan. Data diperoleh melalui hasil wawancara dan data karyawan aktif periode 2015. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi, analisis regresi, uji t, dan uji signifikansi.

#### D. PEMBAHASAN

**Total Skor Indikator Variabel X (Kompensasi)**

Item %	Skor Penilaian					Jumlah	Skor Total
	5	4	3	2	1		
1	1	18	9	2	-	30	108
%	3	60	30	7	-	100%	
2	1	17	10	2	-	30	107
%	3	57	33	7	-	100%	
3	1	15	10	4	-	30	103
%	3	50	33	13	-	100%	
4	1	15	10	4	-	30	103
%	3	50	33	13	-	100%	
5	1	15	12	2	-	30	105
%	3	50	40	7	-	100%	
6	1	15	12	2	-	30	105
%	3	50	40	7	-	100%	
7	1	11	14	4	-	30	99
%	3	37	47	13	-	100%	
8	1	12	13	4	-	30	100
%	3	40	43	13	-	100%	
9	3	18	9	-	-	30	114
%	10	60	30	-	-	100%	
10	4	16	10	-	-	30	114

<b>%</b>	<b>13</b>	<b>53</b>	<b>33</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	
<b>11</b>	1	1	13	11	4	30	74
<b>%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	
<b>12</b>	1	1	13	10	5	30	73
<b>%</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	
<b>Total Skor</b>							<b>1205</b>

Pada gambar di atas menunjukkan dari seluruh total Variabel X (Kompensasi) yang terdiri dari 12 pernyataan, diperoleh hasil akhir sebesar 1205. Hal ini artinya secara umum pelaksanaan kompensasi dinilai sedang oleh Karyawan .

**Total Skor Variabel Y (Loyalitas Karyawan)**

<b>Item</b>	<b>Skor Penilaian</b>					<b>Jumlah</b>	<b>Skor Total</b>
	<b>%</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>		
<b>13</b>	5	20	3	1	1	30	117
<b>%</b>	<b>17</b>	<b>67</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	
<b>14</b>	5	21	4	0	0	30	121
<b>%</b>	<b>17</b>	<b>70</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	
<b>15</b>	7	21	2	0	0	30	125
<b>%</b>	<b>23</b>	<b>70</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	
<b>16</b>	8	18	4	0	0	30	124
<b>%</b>	<b>27</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	
<b>17</b>	8	18	4	0	0	30	124
<b>%</b>	<b>27</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	
<b>18</b>	8	18	4	0	0	30	124
<b>%</b>	<b>20</b>	<b>60</b>	<b>13</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	
<b>19</b>	7	20	3	0	0	30	124
<b>%</b>	<b>23</b>	<b>67</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	

20	8	21	1	0	0	30	127
%	27	70	3	-	-	100%	
<b>Total Skor</b>							<b>986</b>

Pada gambar di atas menunjukkan dari seluruh total Variabel Y (Loyalitas karyawan) yang terdiri dari 5 pernyataan, diperoleh hasil akhir sebesar 986 ini artinya Tingkat Loyalitas Karyawan pada BTN Syariah KCS Cicendo Bandung dinilai tinggi.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,257 <sup>a</sup>	,066	,033	5,02150

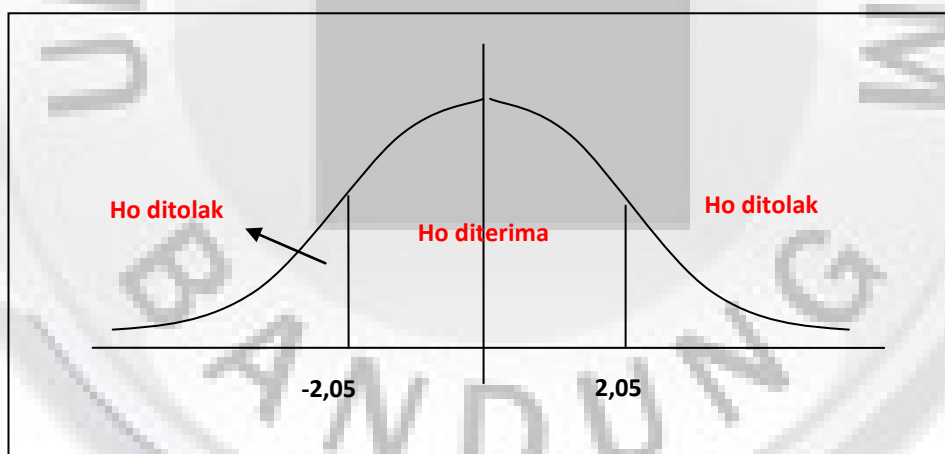
a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Dari output SPSS di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi (R square) adalah sebesar 0.066 yang merupakan besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di BTN Syariah KCS Cicendo Bandung, yakni sebesar 6.6%.

**Tabel 4.24**  
*coefficients*

Dari tabel di atas dapat dilihat t hitung sebesar 1,410. Sedangkan t tabel untuk taraf nyata 5% dan derajat bebas (n-2) = 28, maka diperoleh  $t_{(0.05, 28)} = 2,05$ .



Gambar 4.3 Daerah Penerimaan Ho

Dengan melihat hasil tersebut dapat penulis simpulkan bahwa  $H_0$  diterima karena nilai t hitung (1,410) < dari t tabel (2,05), artinya tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. BTN Syariah KCS Cicendo Bandung.

Sig hitung diperoleh sebesar 0,170, karena  $0,170 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang artinya nilai tersebut tidak signifikan karena nilainya lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat pengaruh Kompensasi yang apabila indikatornya mengalami kenaikan bobot nilai dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan sebesar 6,6%. Kemudian sisanya sebesar 93,4% perubahan yang terjadi pada variabel Y atau Loyalitas Karyawan disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti selain daripada Kompensasi yang telah dilaksanakan pada BTN Syariah KCS Cicendo Bandung.



## E. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat kompensasi dinilai cukup dalam memenuhi kebutuhan minimal sebagian karyawan, sesuai dengan jenis pekerjaan, tingkat pendidikan, profesionalisme karyawan dan lingkungan kerja dengan besar 66,9%. Tingkat loyalitas karyawan terbilang tinggi dengan persentase 82,1%, artinya sebagian besar karyawan sudah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap PT. BTN Syairah KCS Bandung, dan sebagian kecil atau 17,9% tidak loyal atau mengeluh. Pengaruh antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan, berdasarkan perhitungan menggunakan statistik diperoleh hasil 6,6%, ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang lemah terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengolahan data dengan Uji t diperoleh sebesar 1,410 dengan menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , maka pada t tabel menunjukkan 2,050, sehingga nilai 1,410 berada di daerah penerimaan. Berdasarkan data tersebut maka  $1,410 \leq 2,050$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berarti tidak terdapat pengaruh antara kompensai terhadap loyalitas karyawan.

## DAFTARPUSTAKA

- Mutiara, S. Pangabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2004
- Gary, Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2009
- Hasibuan, Malayu, S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007
- Henry Simamora, *Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rusdakarya, 2006
- Hariandja, Marihot, T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Grafindo. 2008
- Nitisemito, Alex, S, 1992, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia
- Handoko, T, Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE-UGM. 2000
- Gouzali, Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Surya Mas. 2000
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: Alfabeta. 2008
- Usep dan Sambas, Ali, Muhidin, *Analisis dan Penelitian*, Bandung: Alfabeta. 2011
- Arting, Somantri dan Sambas, Ali, M, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung: Alfabeta. 2006
- Singodimedjo, Markum, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: SMMAS. 2009
- Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba. 2000
- Veithzal, Riva'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004

Sumarwan, Ujang, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia dan MMA-IPB. 2003

Siagan, P, Sondang, *Teori Kinerja dan Aplikasinya*, Jakarta: Bumi Aksara. 2008

Susilo, Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE. 2000

Oerip, Purwopoespito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Sinar Panca. 2005

H, R, Bukhari, Ahjatun Nazhirin Syarh Riyadhus Sholihin, Syaikh Abu Usamah Salim bin 'Ied Al Hilali, terbitan Dar IbnulJauzi, cetakan pertama, tahun 1430 H, 1: 654 Abu Daud 2626, dan yang lainnya

Linda, Prasepti, Ipkoni, *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemodresi*, Universitas Sebelas Maret. 2006

Siska, Saka, dan Dewi, *Pengaruh Penerimaan Kompensasi Tunai Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Dagang Erlangga 2 Denpasar*, Universitas Brawijaya. 2008.