

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja SFE (*Syariah Funding Executive*) Dikaitkan dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderating pada Bank Syariah Mandiri Kota Bandung

¹Zulfa, ²Zaini Abdul Malik, ³Dudung Abdurrahman

^{1,2,3}*Prodi Keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: ¹Zulfabalgohum50@gmail.com

Abstrak : Salah satu faktor yang dapat mempertahankan karyawan bekerja dalam suatu perusahaan adalah kompensasi sebagai balas jasa atas kerja yang dilakukan. Kewajiban karyawan untuk perusahaannya adalah memberikan kinerja sebaik-baiknya sebagai balasan atas kompensasi yang mereka terima. Dalam kaitan ini rasa kepuasan yang didapat masing-masing baik oleh perusahaan maupun karyawan akan memperkuat hubungan antara keduanya. Tujuannya yaitu: (1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja SFE BSM kota Bandung; (2) Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mempengaruhi hubungan kompensasi dan kinerja SFE BSM kota Bandung. Responden dalam penelitian ini adalah SFE(Syariah Funding Executive) Bank Syariah Mandiri di Kota Bandung. Teknik sampling yang digunakan adalah Cluster Sampling. Hasil perhitungan penelitian menunjukkan, bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja SFE dan kepuasan kerja adalah variabel Moderating antara hubungan kompensasi dan kinerja SFE.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja, Kompensasi.

A. Pendahuluan

Perkembangan ekonomi Islam terjadi semakin pesat, seiring berkembangnya zaman yang ditandai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu fenomena yang muncul dan berkembang pesat adalah kemunculan Bank Syariah. Semakin berkembangnya perbankan syariah di Indonesia tentunya semakin membuat kebutuhan akan sumber daya manusia dalam bidang ini meningkat. Pengelolaan Sumber Daya harus berorientasi kepada visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Setiap karyawan dituntut untuk dapat memberikan kinerja (*performance*) yang maksimal sesuai dengan kewajiban dalam bidangnya masing-masing, sebagaimana Firman Allah dalam surat Al-An'aam ayat 132, "Dan untuk masing-masing orang ada tingkat-tingkat martabat yang seimbang dengan perbuatannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa-apa yang mereka kerjakan."

Penelitian dilakukan di Bank Syariah Mandiri. Diketahui BSM adalah salah satu Bank yang memiliki SFE (*Syariah Funding Executive*) dalam organisasinya. SFE yaitu karyawan yang bertugas dibidang marketing khusus dalam Funding atau penghimpunan dana. SFE memiliki target dalam kerjanya, pemenuhan target merupakan tolak ukur dalam menilai kinerja mereka. Namun beberapa bulan terakhir BSM mengalami penurunan jumlah simpanan atau penghimpunan Dana. Selain hal itu berdasarkan laporan keuangan Bank Syariah Mandiri yang dipublikasikan oleh Bank Indonesia, dilihat terdapat penurunan sebesar 1.65 % jumlah penghimpunan dana BSM dari bulan desember 2014 sampai januari 2015. Selain itu BSM mengalami pertumbuhan DPK ditahun 2014 tidak lebih dari 6,13%, pertumbuhannya BSM tertinggal oleh Bank Syariah lainnya, sebut saja Bank Muamalat mengalami.

Presentase pertumbuhan Dana Pihak ketiga

Tahun	Jumlah dana (dalam Triliun)	Presentase Pertumbuhan
2011	Rp. 42,62	
2012	Rp. 47,41	11,24 %
2013	Rp. 56,46	19,09%
2014	Rp. 59,82	5,95%

Dengan kecilnya pertumbuhan *funding* BSM, menjadi salah satu tanda adanya penurunan kinerja. Setiap bagian dari perusahaan harus dapat bekerja secara efisien agar dapat mencapai tujuan setiap bagian yang akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan, Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pengusaha harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, memperhatikan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi.

Target SFE Bank Syariah Mandiri diharuskan dapat mencapai 50 Noa (Nomor rekening Baru) dan kurang lebih Rp. 100.000.000,00. Untuk nominal angka penghimpunan Dana. Target ini dapat dikatakan lebih besar daripada SFE di beberapa Bank Syariah lainnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pengusaha harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, memperhatikan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi.¹

Karena manusia hidup memiliki kebutuhan, cara yang paling umum untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut adalah dengan bekerja. Jika imbalan yang diperolehnya belum dapat mencukupi bagi pemenuhan kebutuhan dasarnya, maka ia akan terus berusaha untuk mengerjakan pekerjaan lain yang mungkin dapat mencukupi kebutuhannya, sehingga dengan demikian orang tersebut tidak akan mampu berkonsentrasi kepada pekerjaannya. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja menjadi rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa sistem kompensasinya memenuhi kriteria layak dan cukup.

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasinya. Karena dengan mendapat kompensasi yang dianggap cukup dan sesuai dengan harapan akan memberikan efek semangat tersendiri karena adanya kepuasan dari karyawan kepada perusahaan sehingga meningkat kinerja mereka.

¹ Veitzhal Rivai Zaelani, *Islamic Human Capital Management : Manajemen Sumber Daya Insani*, Raja Garfindo, Jakarta, 2014, hlm. 553.

B. Landasan Teori

Rivai mengatakan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan, dimana pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.²

Kompensasi akan diterima oleh individu berdasarkan usaha yang dilakukan. Bila kita berusaha bersungguh-sungguh maka reward yang kita dapat pun akan baik. Seperti yang telah difirmankan oleh Allah swt dalam beberapa ayat Al-Qur'an, diantaranya Surat Al-A'raf ayat 181, "Dan diantara orang-orang yang kami ciptakan ada umat yang memberi petunjuk dengan hak, dan dengan yang hak itu (pula) mereka menjalankan keadilan." Al-Najm ayat 39, "Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakan."

Asep Tapip Yani juga mengartikan kompensasi sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).³

Wexley and Yuki mengartikan kepuasan kerja adalah, "The way an employee feels about his or her job." Artinya, bahwa kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi aspek-aspek, seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.⁴

Dari sisi organisasi pemberian Kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kualitas dan kuantitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh pegawai bagi organisasi tempatnya bekerja. Kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan sehingga pegawai akan bekerja sebaik mungkin. Namun tentu saja Kompensasi ini harus ditentukan dengan tepat. Tidak berebih dan tidak kurang. Selain berdasarkan pada pekerjaan pegawai, kompensasi pun tidak boleh luput dari pasar kerja.⁵ Kompensasi yang cukup akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Jika terjadi kelebihan pembayaran, juga dapat menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.⁶

Perusahaan dituntut untuk dapat membuat karyawannya merasa terpuaskan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja dengan demikian akan terjadi peningkatan

² Ibid. 357

³ H.J. Bernardin dan J.E.A. Russel, *Human Resource Management 2nd Edition – An Experience Approach*, Singapore: McGraw-Hill, 1998, hlm.239

⁴ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2013, hlm 256

⁵ Sjafrin mangkuprawira, *Manajemen Ghalia Indonesia*, Ghalia Indonesia, 2014, hal 212

⁶ Ibid, hlm 203

produktivitas. Semakin tinggi produktivitas karyawannya, maka akan semakin cepat pula pencapaian sasaran organisasinya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

NO.	VARIABEL	INDIKATOR	MEAN	KATEGORI
1.	KOMPENSASI	BESARAN KOMPENSASI	2,45	BURUK
		PROSEDUR	4,07	BAIK
		SUASANA KERJA	3,68	BAIK
		PENGAKUAN KARYA	3,02	CUKUP
		LINGKUNGAN KERJA	3,83	BAIK
2.	KEPUASAN KERJA	PEKERJAAN ITU SENDIRI	3,4	CUKUP
		LINGKUNGAN KERJA	3,41	BAIK
		PENDAPATAN	2,6	BURUK
3.	KINERJA	KUALITAS	3,4	BAIK
		KUANTITAS	2,63	CUKUP
		KETANGGUHAN	3,6	BAIK
		SIKAP	4,1	BAIK

Berdasarkan tabel yang disajikan diatas, dapat dilihat setelah melakukan perhitungan dengan analisis Mean, dapat dilihat kategori untuk setiap indikator yang digunakan. Untuk variabel kompensasi, besaran kompensasi dikatakan dalam kategori buruk. Untuk prosedur pembayaran dalam kategori Baik. Untuk Suasana kerja dalam kategori Baik. Untuk lingkungan kerja dikatakan dalam kategori Baik. Dan terakhir indikator pengakuan atas karya atau hasil kerja dikatakan dalam kategori Cukup.

Untuk Variabel Kepuasan Kerja, kepuasan akan pekerjaan itu sendiri dikatakan dalam kategori cukup. Indikator lingkungan kerja dalam kategori lingkungan kerja. Dan Indikator kepuasan akan pendapatan dalam kategori Buruk.

Untuk Variabel Kinerja, kualitas akan kinerja dalam kategori Baik. Untuk kuantitas dalam bekerja dalam kategori Cukup. Untuk ketangguhan dalam bekerja dalam kategori Baik. Dan sikap dalam bekerja dalam kategori Baik.

ANALISIS REGRESI I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.403 ^a	.136	.163	3.691898

Angka R Square sebesar 0,136 menunjukkan bahwa 13,6 % variabel kinerja bisa dijelaskan oleh variabel kompensasi, sisanya 83,7% dijelaskan oleh faktor lain.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.014	4.663		2.362	.025
	X	.233	.095	.403	2.453	.020

Hasil analisis regresi menunjukkan t hitung kompensasi adalah sebesar 2,453 yang menandakan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel maka Hipotesis diterima. Dan

signifikansi hitung bernilai 0,0200 (signifikan) lebih kecil dari 0,05 yang menandakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien regresi sebesar 0,233. Hal ini berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Analisis Regresi II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303a	.253	.176	3.604732

Dilihat dari tabel yang disajikan pada analisis regresi pertama bahwa nilai R adalah .403a mengalami perubahan menjadi .303a pada analisis regresi kedua mengalami perubahan menjadi .303a yang menandakan adanya pengaruh dari variabel moderating yaitu kepuasan kerja. Terjadi peningkatan nilai R square yang, semula 13,6% menjadi 25,3% yang menandakan variabel kepuasan kerja memberi pengaruh positif terhadap hubungan kompensasi dan kepuasan kerja.

Semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat tingkat kinerjanya. Pada Bank mandiri Syariah di kota Bandung, berdasarkan kuesioner yang telah disebar, diketahui bahwa sebagian besar dari SFE merasa Kompensasi yang didapat kurang sesuai dengan harapan mereka bila dilihat dari tugas yang harus mereka kerjakan terutama dalam mengejar target yang diberikan. Kompensasi disini bukan hanya yang bersifat materil, baik finansial maupun nonfinansial memberikan pengaruh pada kinerja SFE. Baik dari sisi kenyamanan, ketentraman, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan SFE dan bentuk-bentuk kompensasi lainnya akan mempengaruhi kinerja SFE. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja, baik dari internal SFE maupun eksternal, Kompensasi mempengaruhi kinerja mereka sebesar 13,6 %.

Dalam hubungan kompensasi dan kinerja, peneliti tertarik untuk meneliti kepuasan kerja sebagai moderasi dalam hubungan tersebut. Karena menurut dugaan sementara sebagaimana hipotesis kedua, rasa puas terhadap kompensasi yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi pengaruh kompensasi tersebut terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, didapat ternyata kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai variabel moderasi dalam hubungan kompensasi dan kinerja. Bahkan kepuasan kerja memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja. Ketika menyetujui kontrak untuk bekerja dengan segala ketentuan yang telah disepakati maka setiap pegawai bank harus memiliki dedikasi yang tinggi. Dalam hal ini bila SFE merasakan adanya kepuasan dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja, maka akan memperkuat hubungan tersebut. Dengan kata lain semakin merasa puas akan meningkatkan kinerjanya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SFE Bank Syariah Mandiri Kota Bandung. Hasil pengujian analisis regresi linear menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 13,6%. Kompensasi memberikan pengaruh positif, yang berarti setiap meningkatnya kompensasi akan meningkatkan pula kinerja karyawan.
2. Kepuasan Kerja merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara

Kompensasi dan Kinerja SFE. Dari hasil analisis regresi didapat adanya perubahan nilai R dari regresi pertama 0,403 menjadi 0,303 di regresi kedua, yang menandakan adanya pengaruh dari kepuasan kerja. Dari hasil analisis terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 13,6% mengalami peningkatan menjadi 25% saat kepuasan kerja dijadikan variabel moderasi antara variabel kompensasi dan variabel kinerja.

Daftar Pustaka

- H.J. Bernardin dan J.E.A. Russel, *Human Resource Management 2nd Edition – An Experience Approach*, Singapore: McGraw-Hill, 1998.
- Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013.
- Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Ghalia Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2014.
- Veitzhal Rivai Zaelani, *Islamic Human Capital Management : Manajemen Sumber Daya Insani*, Raja Garfindo, Jakarta, 2014.