

## **Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Pembantu Cijerah**

### **The Influence of Compensation Towards Employee's Performances in BRI Syari'ah Bank Branch Office Cijerah**

<sup>1</sup>Risa Yusliani Putri, <sup>2</sup>Titin Suprihatin, <sup>3</sup>Dudung Abdurahman  
<sup>1,2,3</sup>*Prodi Keuangan & Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116  
email: <sup>1</sup>risayuslianiputri.ryp@gmail.com*

**Abstract.** Compensation is awarding both financially and non financial received by the employee in return for the services provided by the company where he works and also granting of compensation was used as a motivator of companies in improving the quality of work of employees. The granting of compensation made by the company are done based on terms and conditions that apply in these companies, which have the same objectives, namely improving the performance in order to make it better. Phenomena that occur at the Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Pembantu Cijerah. There are employees who are lazy to work has not caused the bonus out resulting in her performance was less good, so his morale still less. The purpose of this research is to know the awarding of compensation of work in Bank BRI Syari'ah KCP Cijerah, knowing the performance of employees in a Bank BRI Syari'ah KCP Cijerah and analyze the effect of compensation on performance of employees working in the Bank BRI Syari'ah KCP Cijerah. This research uses verificative survey approach with the kind of explanation of the research against 15 employees. Methods of analysis to be used is descriptive analysis method, a method of statistical analysis which consists of a simple linear regression analysis, significant partial testing (test-t) and testing the coefficient of determination ( $R^2$ ). From the results of this research the grant of compensation administered by Bank BRI Syari'ah KCP Cijerah in general been good with a score of 57,88 seen from the external to the internal justice, justice and fairness to the individual. While the performance of employees in a Bank BRI Syari'ah had both with a score of 64,4 seen from the quality of work, the quantity of work, discipline, punctuality, and interpersonal impacts. Labor compensastion and the influence on performance of employees in a Bank BRI Syari'ah KCP Cijerah that is significant amounting to 88% with the remainder being influenced by other factors.

**Keywords:** compensastion, employee performance.

**Abstrak.** Kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik secara finansial maupun non finansial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja, dan juga pemberian kompensasi ini digunakan sebagai motivator perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan berdasarkan syarat dan ketentuan yang berlaku di perusahaan tersebut, yang mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan kinerja agar lebih baik. Fenomena yang terjadi pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Pembantu Cijerah yaitu masih terdapat karyawan yang malas untuk bekerja diakibatkan bonus yang belum keluar sehingga mengakibatkan kinerja nya kurang baik, sehingga semangat kerja nya pun masih kurang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian kompensasi kerja di Bank BRI Syari'ah KCP Cijerah, mengetahui kinerja karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Cijerah dan menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Cijerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dengan jenis *verificative explanation research* terhadap 15 karyawan. Metode analisis yang dipergunakan adalah metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana, pengujian signifikan parsial (Uji-t) dan pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil penelitian ini pemberian kompensasi yang dilaksanakan oleh Bank BRI Syari'ah KCP Cijerah pada umumnya sudah baik dengan skor 57,88 yang dilihat dari keadilan internal, keadilan eksternal dan keadilan individu. Sedangkan kinerja karyawan di Bank BRI Syari'ah pun sudah baik dengan skor 64,4 yang dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu, dan dampak interpersonal. Dan pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syari'ah KCP Cijerah yaitu signifikan sebesar 88% dengan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## A. Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi, dimana karyawan mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan sebagai pelaksana pekerjaan akan senantiasa berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sementara perusahaan tentunya diharapkan dapat memberikan kompensasi yang setimpal dari pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan.

Kompensasi kerja yang baik akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja pada karyawan tetapi apabila penghargaan tidak ada, maka akan mengakibatkan hilangnya keyakinan karyawan terhadap nilai kualitas dan kontribusi mereka untuk memperbaiki kualitas..<sup>1</sup>

Kompensasi yang diterima oleh karyawan Bank BRISyari'ah KCP Cijerah terdiri dari gaji yang memakai sistem waktu secara periodik setiap bulannya, lalu para karyawan akan mendapatkan bonus berupa uang sesuai dengan pencapaian target yang satu sama lain berbeda nominal sesuai dengan kinerja karyawan tersebut, selain pemberian bonus berupa uang, karyawan akan menerima kompensasi kerja berupa sertifikat yang diberikan kepada karyawan terbaik. Selain bonus berupa uang dan sertifikat karyawan pun akan mendapatkan jaminan keselamatan kerja berupa asuransi kesehatan, Karyawan pun setiap bulannya diberikan fasilitas olahraga, makan siang bersama, dan mobil kantor yang dipakai untuk menjalankan kegiatan perusahaan.<sup>2</sup>

Gambaran kinerja karyawan yang penulis lihat saat kuliah kerja lapangan, penulis suka mendengar komentar dari beberapa karyawan yang malas untuk bekerja diakibatkan bonus yang belum keluar sehingga mengakibatkan kinerja nya kurang baik sehingga semangat kerja nya pun masih kurang bahkan dorongan semangat kerjanya dipengaruhi oleh Bonus (Penghargaan). Fenomena diatas memunculkan masalah kinerja karyawan yang disebabkan oleh kompensasi kerja yang diberikan perusahaan. Dengan demikian penulis tertarik melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRISyari'ah Kantor Cabang Pembantu Cijerah"

## B. Landasan Teori

### Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa uang maupun barang atas keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan kompensasi yaitu menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan.<sup>3</sup>

Faktor-faktor yang dijadikan dasar dalam mempertimbangkan penetapan sistem kompensasi yaitu faktor organisasi, faktor pegawai, faktor pasaran tenaga kerja dan faktor pekerjaan.

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berhubungan dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan,

<sup>1</sup> Tjiptono, F., dan A. Diana, *Total Quality Management*, Valentine, Yogyakarta, 2001

<sup>2</sup> Wawancara kepada AO Bpk. Yusuf Syahroni tanggal 27 Juni 2016 di Kantor BRISyari'ah KCP Cijerah

<sup>3</sup> Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, hlm. 112.

baik dalam bentuk gaji yang diterima secara tetap, ataupun upah. Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian yaitu *benefit* dan *service*.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan.<sup>4</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor kelompok atau rekan kerja, faktor sistem dan faktor situasi.

Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, kebutuhan latihan dan pengembangan, pengambilan keputusan dan penempatan promosi, motivasi, pemecatan dan perencanaan tenaga kerja serta membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.<sup>5</sup>

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Kompensasi Kerja**

Tingkat kompensasi diukur oleh tiga dimensi yaitu

1. Keadilan internal adalah kesesuaian kompensasi yang diterima karyawan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan dalam organisasi.
2. Keadilan eksternal adalah kewajaran kompensasi yang diterima karyawan pada pekerjaan tertentu dibandingkan dengan pekerjaan yang serupa di luar organisasi.
3. Keadilan individu adalah kompensasi yang diterima karyawan merupakan refleksi dari kontribusinya pada organisasi.

Rata-rata total skor tanggapan responden atas ke sembilan butir pernyataan sebesar 57,88 jatuh pada rentang kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa kompensasi kerja di Bank BRISyariah KCP Cijerah secara umum sudah baik menurut sebagian karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Terdapat lima dimensi penilaian dalam kinerja karyawan yaitu

1. Kualitas Kerja merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
4. ketepatan waktu merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
5. Dampak interpersonal merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, hlm. 43.

<sup>5</sup> Rosidah dan sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 225.

<sup>6</sup> Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000, hlm. 32.

Rata-rata total skor tanggapan responden atas ke sepuluh butir pernyataan sebesar 64,4 jatuh pada rentang kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Bank BRISyari'ah KCP Cijerah secara umum sudah baik.

### Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Cijerah

**Tabel 1.** Analisis Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Cijerah

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.839	2.563		5.399	.000
	KOMPENSASI	.715	.073	.938	9.759	.000

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang telah diolah

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

1. Konstanta (a) = 13,839. ini mempunyai arti bahwa variabel kompensasi dianggap konstan maka kinerja karyawan (Y) sebesar 13.839.
2. Koefisien X = 0,715. Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,715. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan BRISyari'ah KCP Cijerah akan meningkat sebesar 0,715.

#### Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 2.** Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 <sup>a</sup>	.880	.871	1.206

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber : Data Primer yang telah diolah

Besarnya angka koefisien determinasi adalah sebesar 0,880 atau sama dengan 88% (R square x 100%). Angka koefisien determinasi tersebut berarti bahwa kompensasi kerja berpengaruh sebesar 88% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 12% (100%-88%) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak peneliti teliti dalam penelitian ini.

## Uji Signifikansi Parameter Individual t

**Tabel 3.** Uji Signifikansi Parameter Individual t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.839	2.563		5.399	.000
	KOMPENSASI	.715	.073	.938	9.759	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang telah diolah

T hitung dari output tabel *coefficient* di atas adalah sebesar 9,759 dan nilai t tabel yang tertera dalam tabel t dengan jumlah data 14 dan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat bebas ( $n - 1$ ) = 14, maka diperoleh t tabel (0,05 ; 14) = 2,145. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel (9,759 > 2,145), dan tingkat probabilitas/ sig = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerja karyawan.

### D. Kesimpulan

1. Pemberian kompensasi kerja di Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Pembantu Cijerah banyak ragamnya yaitu terdiri dari Gaji, bonus, asuransi kesehatan, sertifikat, fasilitas olahraga, makan siang bersama dan mobil kantor. pemberian kompensasi kerja dilaksanakan pada umumnya sesuai dengan aturan walau terkadang perusahaan suka telat dalam penyerahan bonus, pemberian fasilitas mobil dan fasilitas liburan untuk karaokean yang terkadang tidak diberikan.
2. Kinerja karyawan di Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Pembantu Cijerah sebesar 64,4 jatuh pada rentang kategori baik. Para karyawan tersebut memiliki sikap ikhlas, hal tersebut terbukti dengan kecintaan mereka terhadap pekerjaannya, melayani nasabah dengan niatan untuk menolong nasabah, dan terdapat budaya kekeluargaan di antara para pegawai nya.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis linear sederhana serta koefisien korelasi dan determinasi, diperoleh hasil bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh sebesar 88% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 12% dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak peneliti teliti dalam penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Tjiptono, F., dan A. Diana. 2001. *Total Quality Management*. Yogyakarta : Valentine.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rosidah dan sulistiyani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.