

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK.
KANTOR CABANG MANADO**

Lidya Octafia Rumere
Riane Johnly Pio
Johny Revo Elia Tampi

Abstract. This study aims to determine the effect of compensation to employee performance State Savings Bank, Tbk Manado. This research uses descriptive quantitative approach with tools simple correlation and regression analysis, to test the level of relationship and influence that occurs between the variable compensation with employee performance. Results indicate compensation linked to employee performance as evidenced by the coefficient of determination of 0.619. The performance of the employees affected by the compensation of 61.9%, and there are 38.1% is determined by other factors. We hope this research can be used as a reference in subsequent research by developing a variety of other variables related to human resources management.

Keywords: Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia adalah hal terpenting yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial serta kemampuan modal yang besar dari perusahaan dapat mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan yang telah di kerjakan karyawan. Kompensasi yang diterima kepada karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat.

Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang di terima rendah

maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik.

Sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kinerja karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara,

serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap karyawan.

Sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada karyawan.

Sistem kompensasi mengandung sangat nyata yang mengkomunikasikan, di balik nilai instrumental mereka, filosofi, sikap, serta keinginan manajemen. Pemberian imbalan jasa atau penghasilan akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang diberikan oleh karyawan bagi organisasi tempatnya bekerja. Hal ini akan mempengaruhi seberapa jauh tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.

Oleh karena itu, PT. Bank Tabungan Negara Manado, sebagai salah satu Bank dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara Bank-Bank dan perusahaan lainnya perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Peningkatan kinerja tersebut dapat meningkatkan pula kinerja Bank secara keseluruhan, yang dapat menjadi nilai tawar bagi PT Bank Tabungan Negara Tbk Manado, untuk bersaing dengan bank lainnya. Kinerja karyawan dan Pelayanan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Manado dapat dikatakan cukup baik. Namun untuk lebih memaksimalkan Kinerja karyawan tersebut, PT Bank Tabungan Negara, Tbk

Manado Perlu meninjau kembali proses pemberian motivasi melalui Pemberian Kompensasi Kepada Karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini ingin mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado ? Sedangkan penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi (finansial) terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja untuk mendapatkan upah atau balasan dari yang dikerjakannya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kinerja terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka Cahayani (2005). Karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward financial* maupun *non financial*.

Kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi Ivancevich (1995). Sedangkan kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan Mondy (2008).

Kompensasi dibagi menjadi dua Kaswan (2012), yaitu: (1) Kompensasi Finansial. Kompensasi Finansial terdiri atas Kompensasi Langsung dan

kompensasi tidak langsung. Kompensasi Finansial langsung, Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. (Bonus, insentif, komisi). Kompensasi Finansial Tidak Langsung Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/ manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa Tunjangan, Asuransi Pesangon, Sekolah Anak, cuti Sakit, dll. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan perusahaan; (2) Kompensasi non-Finansial. Kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai simbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya Mondy (2008).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen

dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron (2007)). Sedangkan kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan korelasi Spearman Rank, untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel serta

untuk mengukur besarnya pengaruh yang terjadi antar variabel yang diteliti.

Lokasi Penelitian

Yang menjadi lokasi penelitian adalah PT. Bank Tabungan Negara, Tbk KC Manado Jl. Wolter Monginsidi No. 56 Manado 95115

Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah: (1) Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini; (2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian ini, dan untuk digunakan dalam menjawab permasalahan tersebut maka penulis menggunakan dua metode yaitu: penelitian pustaka (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*).

Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini definisi operasionalnya adalah: (1) Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung; (2) Kinerja merupakan hasil karya yang bisa dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya. Karena yang dilakukan oleh karyawan yang akan terlihat dari prestasi dalam periode tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Korelasi

Berdasarkan hasil pengujian di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai ρ_{hitung} ternyata lebih besar dari pada t_{tabel} . Dengan adanya hasil ini berarti ada kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Manado.

Untuk menguji keberartian hipotesis yang diajukan yaitu “terdapat hubungan yang antara kompensasi dengan kinerja karyawan” diperoleh hasil bahwa ternyata $t_{hitung} = 8,826$ yang berarti $> t_{0,05 (48)} = 1,67$. Hasil Pengujian adalah menolak H_0 yang menyatakan “Tidak ada Hubungan” dan menerima H_a yang menyatakan “Ada Hubungan”.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan, maka untuk mengetahui derajat determinasi diperoleh dengan cara :

$$\begin{aligned} KP &= (r_s)^2 \times 100\% \\ &= (0,787)^2 \times 100\% \\ &= (0,619) \times 100\% \\ KP &= 61,9\% \end{aligned}$$

Ini memberi petunjuk bahwa variabel kompensasi menentukan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,9%. Besar penentu (determinasi) yakni 0,619 atau 61,9% memberi petunjuk bahwa kinerja karyawan 61,9% dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan, sedangkan 38,1% lainnya ditentukan oleh faktor lainnya berupa motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja.

Karyawan melakukan tugas di perusahaan salah satu alasannya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa. Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga para karyawan berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya, pemberian kompensasi akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan

keaktivitas karyawan tersebut. Namun, bagi yang belum bisa meningkatkan kinerjanya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun.

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran bersama dalam bekerja diantara karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya pemberian kompensasi, karyawan bisa melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik juga. Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan.

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan tersebut berpindah tempat ke perusahaan lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, karyawan tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke perusahaan lain.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT.

Bank Tabungan Negara, Tbk Manado. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Manado. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan. Untuk itu penulis tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara.

Dari data pada pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mempresentasikan pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara. Hal ini berarti pemberian Kompensasi yang efektif mempengaruhi karyawannya agar berkomitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dan mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Dengan demikian Kompensasi kepada PT. Bank Tabungan Negara, berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara tersebut.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Spearman Rank, yaitu melalui pengujian dengan menggunakan rumus ρ di dapat bahwa hasilnya ρ_{hitung} ternyata lebih besar dari pada t_{tabel} . Dengan adanya hasil ini berarti kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Manado Menyangkut kuat besaran koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,619 hal ini menyatakan bahwa 61,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi, dan 38,1% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Dengan demikian nyatalah kaitan antara Kompensasi dan Kinerja karyawan, dimana Kompensasi mampu memberi pengaruh yang sangat kuat terhadap Peningkatan kinerja karyawan sehingga hal ini mendukung untuk menerima tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yakni untuk mengukur sejauh mana, dan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Cabang Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Manado, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini ditunjukkan dengan $r_s = 0,787$ dan hipotesis untuk uji keberartian korelasi ini adalah Ada Hubungan yang sangat kuat antara Kompensasi Finansial dengan kinerja karyawan adalah $t = 8,826$; (2) Hasil pengukuran besaran koefisien perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 61,9%. Besar penentu (determinasi) yakni 0,619 atau 61,9% memberi petunjuk bahwa

kinerja karyawan 61,9% dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan, sedangkan 38,1% lainnya ditentukan oleh faktor lain berupa motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat disarankan: (1) Kompensasi finansial PT Bank Tabungan Negara yang diterima selama ini, maka penelitian yang berhubungan dengan kinerja khususnya dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan karena dari hasil penelitian indikator kompensasi finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan; (2) Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam penelitian berikutnya terutama mengenai kompensasi terhadap kinerja dengan mengembangkan variabel yang lebih luas dan bisa menambahkan variabel yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael dan Angela, Baron. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Terjemahan Wibowo, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Cahayani, Ati. 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ivancevich, John, M. 1995. Human Resource Management. 6th ed. Houghton Mifflin Company, Boston.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Jakarta.
- Mondy, R, Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga, Jakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. CV ANDY, Yogyakarta.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Salemba Empat, Jakarta.