

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dan dideskripsikan di bab sebelumnya, hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Kompensasi finansial adalah sebuah imbal jasa/balas jasa yang diberikan suatu instansi kepada karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif, asuransi tenaga kerja dan tunjangan hari tua, sebagai bentuk timbal balik atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku ke arah positif. Hal tersebut berarti semakin tinggi gaji, upah, bonus, insentif, asuransi tenaga kerja dan tunjangan hari tua yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pemikiran dengan memberikan kinerja yang baik maka perusahaan makin menghargai kinerja mereka dan dengan senantiasa akan memberikan imbalan atau kompensasi yang semakin tinggi pula atas jasa mereka karena sudah membantu perusahaan dalam mencapai misinya. Sebaliknya jika karyawan tidak memberikan kinerjanya dengan baik maka perusahaan tidak akan memberi gaji, upah, bonus, insentif, asuransi tenaga kerja dan tunjangan hari tua yang tinggi pada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danny, yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan karena semakin tinggi kompensasi finansial yang ditawarkan semakin tinggi pula kualitas karyawan yang didapatkannya.¹

Apabila karyawan mendapat kompensasi finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi finansial oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Maka dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian ini kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individual.

Hal ini sesuai juga dengan teori yang dijelaskan oleh Lijan Poltak Sinambela, bahwa kompensasi finansial dalam dunia kerja merupakan syarat untuk meningkatkan kinerja. Karena kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi

¹ Danny Hendra Irawan, Djahur hamid, dan Muhammad Faisal Riza, “Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja”(studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar), dalam jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id> pada tanggal 22 November 2018

langsung meliputi: gaji, upah, bonus, dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi: asuransi tenaga kerja, tunjangan hari tua, fasilitas kerja seperti keamanan dan kesehatan karyawan.²

B. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Kompensasi non finansial adalah terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerja itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi ini antara lain meliputi situasi kerja dimana para pekerja menemukan kepuasan kerja dan motivasi kerja, sebagai bentuk imbal balik atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku ke arah positif.

Hal ini sesuai dengan teori Lijan bahwa perusahaan dalam pemberian kompensasi tidak hanya berupa kompensasi finansial saja atau kompensasi yang berupa uang. Namun pemberian kompensasi juga dilakukan dalam bentuk nonfinansial yang merupakan imbalan atau balas jasa yang tidak berupa uang seperti: pekerjaan, lingkungan kerja dan promosi jabatan untuk karyawan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi non finansial yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan

² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm 237-238.

akan merasa aman, nyaman dan tidak khawatir terhadap kondisinya. Hal tersebut akan membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.³

Kompensasi non finansial diberikan kepada karyawan untuk menjamin kenyamanan dalam bekerja karyawan tersebut. Hal itu dilakukan perusahaan agar karyawan bisa menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini , kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individual.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi non finansial dan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.⁴

C. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung

Berdasarkan hasil uji dalam penelitian ini, kompensasi finansial dan non finansial secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm 239

⁴ Agung Hidayanto, Djahur Hamid dan Moehammad Soe'oad Hakam, Skripsi: *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*, (Malang, Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014).

signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Hal ini mengindikasikan apabila kompensasi finansial dan non finansial meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

Adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan, maka kinerja karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Hal ini sesuai dengan teori melayu, besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian keputusan kerjanya juga semakin baik. Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan nonfinansial) semakin besar maka kinerja karyawan

semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan non finansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).⁵

Hal ini juga sesuai dengan teori Hani, bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sistem imbalan yang baik akan memiliki dampak ganda bagi perusahaan, karena di satu sisi imbalan akan berdampak pada biaya operasi, disisi lain imbalan akan mempengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seseorang bekerja mengharapkan imbalan dari perusahaan di mana ia bekerja, sedangkan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.⁶

⁵ Malayu Hasibuan, S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Bumi Aksar, 2007), hlm. 117

⁶ T. Hani Handoko, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta: Amara Books, 2002), hlm. 217-218