

---

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CABANG DIGITAL BANK XYZ

Rizkia Pramana Resti<sup>1</sup>, Fetty Poerwita Sary<sup>2</sup>

<sup>1</sup>S1 International ICT Business, Telkom University

<sup>2</sup>Dosen Prodi International ICT Business, Telkom University

[rizkiapramana@gmail.com](mailto:rizkiapramana@gmail.com)

### ABSTRACT

*The development of a company or business are highly related to the performance and the productivity of their employees. It means that it is really important for a company to know how to enhance their employees performance. Giving a fair and appropriate compensation is believed to be one of many ways to increase the performance of the employees. This research is done to learn how is the compensation and employees performance in one of the digital branch in XYZ Bank in Indonesia and to determine how much performance is influenced by compensation. The population is the banking staff of the digital branch of the XYZ Bank. Financial and non financial compensation variables are used in this research, which will be measured by Multiple Linear Regression analysis. The result is financial and non financial compensation both partially and simultaneously influence employees' job performance. Compensation influences employee performance by 60,8%.*

**Keywords:** *compensation, financial, non financial, performance, banking*

### ABSTRAK

Perkembangan sebuah perusahaan atau bisnis sangat terkait dengan kinerja dan produktivitas karyawan mereka. Ini berarti, sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diyakini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan kinerja karyawan di salah satu bank di Indonesia dan untuk mengetahui seberapa besar kinerja dipengaruhi oleh kompensasi. Populasi dari penelitian ini adalah staf perbankan cabang digital bank. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kompensasi finansial dan non finansial, yang akan diukur dengan analisis Regresi Linier Berganda. Hasilnya adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, baik secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 60,8%.

**Kata Kunci:** *kompensasi, finansial, non finansial, perbankan*

### PENDAHULUAN

Perusahaan XYZ adalah perusahaan perbankan yang fokus membangun nilai intinya dan mengembangkan profesionalisme di industri perbankan. Perusahaan XYZ menjadi bank terpercaya karena mereka menyediakan produk dan layanan dengan kualitas.

Perusahaan XYZ juga merupakan pelopor bank Indonesia untuk memiliki akses ke ATM, yang menjadikan perusahaan ini diakui sebagai pintu masuk Indonesia ke era perbankan modern. Perusahaan tersebut juga dikenal sebagai bank pertama yang menyediakan fasilitas perbankan online.

Fokus strategis Perusahaan XYZ adalah untuk memainkan lebih banyak lagi kekuatan mereka, memberdayakan atau meningkatkan jumlah CASA (Cash Account Savings Account), disiplin dalam manajemen biaya, pelestarian budaya keseimbangan dan keseimbangan risiko, dan untuk memanfaatkan penggunaan informasi. teknologi.

Perusahaan XYZ kini menjalin perbankan digital mereka dimana nasabah dapat dengan mudah melakukan transaksi perbankan tanpa harus pergi ke cabang. XYZ Company memiliki beberapa jenis perbankan digital yang bisa digunakan dimana saja seperti internet banking dan mobile banking. Perusahaan XYZ juga menyediakan cabang digital yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia, yang memberikan transaksi yang mudah, cepat dan tanpa kertas.

Cabang digital adalah masa depan perbankan, dimana pelanggan dilengkapi dengan suasana friendly, futuristik dan staf perbankan yang sangat membantu. Staf perbankan adalah bankir universal yang dapat membantu nasabah melakukan semua transaksi yang tersedia.

Perkembangan perusahaan atau bisnis sangat terkait dengan kinerja dan produktivitas karyawan mereka. Ini berarti sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja karyawan mereka. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diyakini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada saat itu, perusahaan harus memberikan sesuatu yang terorganisasi dengan baik untuk memuaskan karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Dalam sebuah perusahaan, tidak semua karyawan bersedia memberikan yang terbaik dari diri mereka sendiri, oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dorongan untuk mendukung mereka, dalam hal ini, dengan memberikan kompensasi. Jika perusahaan dapat memberi kompensasi kepada karyawan semua yang dibutuhkan karyawan, karyawan bersedia bekerja sekeras yang mereka bisa, dan ini akan memberi dampak positif bagi perusahaan. Menurut Muljani (2002) di Wijaya dan Andreani (2015), "untuk mempertahankan karyawan yang baik, program kompensasi dibuat sedemikian rupa sehingga calon karyawan merasa dihargai dan bersedia bertahan di perusahaan".

Kompensasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non-finansial. Menurut Panggabean (2004, hal 76) yang dikutip di Leonard dan Andreani (2015), "kompensasi finansial adalah

kompensasi langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif."

Selain kompensasi finansial, ada juga kompensasi dalam bentuk non finansial. Definisi kompensasi tidak langsung oleh Mondy dan Noe (2005: 374) yang dikutip oleh Fauzi (2014) "Kompensasi tidak langsung (tunjangan) adalah kompensasi tambahan yang diberikan atas pertimbangan perusahaan kepada semua karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. " Untuk kompensasi non finansial, ini terdiri dari pujian dari pimpinan, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, dan lingkungan kerja perusahaan.

Di cabang digital perusahaan XYZ, staf perbankan merupakan salah satu pekerjaan yang menggunakan sistem kompensasi. Staf perbankan adalah kunci penjualan cabang, karena mereka adalah barisan depan yang terhubung langsung dengan pelanggan, oleh karena itu wajah cabang digital sangat bergantung pada kinerja staf perbankan. Staf perbankan menerima beberapa kompensasi untuk mempertahankan kinerjanya, yang akan dinilai melalui pengalaman pelanggan dan SPT. SPT adalah skor dengan nilai A, B, C, dan D dimana staf perbankan mencapai target individual mereka.

Staf perbankan akan menerima kompensasi sesuai dengan posisi, pengalaman pelanggan, dan skor SPT mereka. Karena cabang ini buka setiap hari, bahkan saat liburan nasional, mereka akan menerima lebih banyak bonus dan insentif sesuai kinerjanya karena mereka mendapatkan lebih banyak peluang daripada staf perbankan di cabang konvensional.

Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan tidak dapat dipungkiri, karena tanpa sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat mencapai visi dan sasarannya. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, karyawan harus memiliki keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaannya, dan salah satu evaluasi adalah kinerja pekerjaan mereka.

Salah satu cara untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan dan kinerja karyawan, juga untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Untuk mengetahui apakah ada dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini dilakukan.

Penelitian ini akan menganalisa kompensasi berdasarkan pertanyaan-pertanyaan seperti ; Bagaimana kompensasi di Perusahaan XYZ? Bagaimana kinerja

pekerjaan karyawan di Perusahaan XYZ? Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja?

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi bagi staf perbankan di Perusahaan XYZ, untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai perbankan di Perusahaan XYZ, dan untuk mengetahui seberapa besar kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah studi konklusif atau kausal. Menurut Indrawati (2015), penelitian konklusif biasanya dilakukan saat penulis telah mempelajari penelitian terdahulu yang mempelajari tentang hubungan antar variabel. Penelitian yang cermat dilakukan untuk menguji apakah hubungan antara variabel yang terjadi pada penelitian sebelumnya sama dengan objek atau bidang yang penulis teliti.

### **Operasionalisasi Variabel**

Variabel Independen atau variable X yang digunakan adalah Kompensasi yang terdiri dari Kompensasi Finansial dan Non finansial :

1. Kompensasi finansial

- A. Gaji
- B. Insentif
- C. Tunjangan

2. Kompensasi non finansial

- A. Rekan kerja
- B. Fasilitas yang memadai
- C. Pekerjaan yang tepat, menarik, dan menantang, memiliki karir yang baik.

Variabel Dependen atau variabel Y yang digunakan adalah Kinerja Karyawan :

- A. Kemampuan / keterampilan kerja
- B. Kualitas kerja

- C. Kuantitas kerja
- D. Tanggung jawab
- E. Prakarsa
- F. Disiplin
- G. Kerjasama

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2002) di Nathania (2015) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Dalam penelitian ini, populasi akan menjadi staf perbankan Perusahaan XYZ yang terdiri dari 76 karyawan.

Untuk sampling, rumus Slovin digunakan;

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan sampling, 10%

Dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel yang perlu dipenuhi adalah :

$$n = \frac{75}{1 + 75(0.1)^2}$$
$$n = 42,85$$

Ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 42 orang dari populasi staf perbankan di cabang digital.

### **Pengumpulan Data**

Suharsimi Arikunto (2002: 160) di Nathania (2016) mengemukakan bahwa metode pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

### A. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data pegawai dari kantor, dengan cara menjelaskan niat penulis untuk melakukan penelitian dan menanyakan hal-hal penting tentang kompensasi dan kinerja karyawan.

### B. Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan jawaban responden untuk mengetahui hasil penelitian ini lalu akan diinterpretasikan arti dari hasil tersebut.

## Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer yaitu sebagai berikut:

### A. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner dan pilot study berdasarkan variabel penelitian.

### B. Data Dekunder

Data sekunder adalah sumber data yang berasal dari perusahaan yang bersangkutan, serta data eksternal yang berasal dari jurnal dan penelitian sebelumnya.

## Hasil Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Keterangan :  $n = 44$ ,  $\alpha = 0,05$ ,  $r_{Tabel} = 0,297$

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation ( $r_{Hitung}$ )	$r_{Tabel}$	Kesimpulan
Kompensasi Finansial	TotalGaji	0,748	0,297	Valid
	TotalInsentif	0,523	0,297	Valid
	TotalTunjangan	0,673	0,297	Valid
Kompensasi Non Finansial	TotalFasilitas	0,751	0,297	Valid
	TotalRekanKerja	0,534	0,297	Valid
	TotalPekerjaan	0,763	0,297	Valid
Kinerja Karyawan	TotalKualitas	0,625	0,297	Valid
	TotalKuantitas	0,603	0,297	Valid
	TotalDisiplin	0,483	0,297	Valid
	TotalKetepatan	0,778	0,297	Valid
	TotalPrakarsa	0,664	0,297	Valid
	TotalTgJawab	0,487	0,297	Valid
	TotalKerjasama	0,670	0,297	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

**Hasil Uji Reliabilitas****Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Alpha Cronbach ( $\alpha$ ) Variabel	$\alpha$	Kesimpulan
Kompensasi Finansial	3 Indikator	0,775	0,7	Reliabel
Kompensasi Non Finansial	3 Indikator	0,799	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan	7 Indikator	0,836	0,7	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Responden**

Berdasarkan hasil dari kuesioner, karakteristik karyawan yang menjadi responden dari penelitian ini adalah 24 orang laki – laki dan 20 orang perempuan dari total 44 responden. 86,4% usia dari responden berkisar pada 21 – 30 tahun dan 13,6% berkisar pada 31-40 tahun. Pendidikan terakhir responden sebagian besar adalah lulusan S1 atau sarjana sebesar 95,5% dan 2,3% masing – masing adalah S2 atau magister dan D3 atau ahli madya.

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas dihitung menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test di aplikasi statistik SPSS, menunjukkan hasil seperti dibawah ini :

**Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstadarized Residual
N		44
Normal Parameteres <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	Std. Deviation	5,11477829
Most Extrem Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,052
Test Statistic		,071
Asymp. Sig (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of true significance

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

### Regresi Linear Berganda

**Tabel 4 Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,156	7,606		3,439	,001
	Finansial	,312	,080	,444	3,897	,000
	Non Finansial	,406	,102	,453	3,977	,000

- Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel diatas merupakan hasil dari Regresi Linier Berganda pada aplikasi SPSS. Dari hasil diatas, dapat dibuat persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan diatas:

Nilai dari a adalah nilai konstan dari Variabel Kinerja Karyawan (Y), dimana tidak ada variabel yang akan mempengaruhi nilai a tersebut, nilainya adalah 26,156.

- Nilai dari  $b^1$  adalah nilai dari Variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ). Jika ada kenaikan satu satuan variabel dari Kompensasi Finansial, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,312.
- Nilai dari  $b^2$  adalah nilai dari Variabel Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ). Jika ada kenaikan satu satuan variabel dari Kompensasi Non Finansial, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,406.

Maka dari itu, persamaannya akan menjadi seperti berikut :

$$Y = 26,156 + 0,312X_1 + 0,406X_2$$

## Uji F

**Tabel 5 Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	1741,556	2	870,776	31,737	,000 <sup>b</sup>
Residual	1124,921	41	27,437		
Total	2866,477	43			

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors: (Constant), Finansial, NonFinansial

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Terdapat dua cara untuk mengukur hasil uji F :

1. Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , pada penelitian ini, nilai  $F_{tabel}$  nya adalah 3,23 ( $df_1 = 2$ ,  $df_2 = 40$ ,  $\alpha = 0,05$ ) Karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31,737 > 3,23$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel independen kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja ( $Y$ ).
2. Membanding  $F_{signifikan}$  dengan 0,05, pada penelitian ini, nilai  $F_{signifikan}$  nya adalah 0,000. Maka dari itu, karena nilai  $F_{signifikan} < 0,05$  ( $0,000 < 0,005$ ), dapat disimpulkan pula bahwa variabel independen kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja ( $Y$ ).

## Uji T

Uji T dapat dianalisa dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , pada penelitian ini, nilai  $t_{tabel}$ nya adalah 2,020 ( $df = 41$ ,  $\alpha = 0,025$ ) dengan  $t_{hitung}$  yang terdapat pada Tabel 4. Selain itu perbandingan  $t_{signifikan}$  dengan 0,005 juga digunakan.

1. Kompensasi Finansial

Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,897 > 2,020$ ) dan nilai  $t_{Signifikan} < 0,05$  ( $0,000 < 0,005$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

## 2. Kompensasi Non Finansial

Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,977 > 2,020$ ) dan nilai  $t_{Signifikan} < 0,05$  ( $0,000 < 0,005$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

## Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Tabel 6 Korelasi dan Koefisien Determinan Berganda**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 <sup>a</sup>	,608	,588	5,23804

a. Predictors : (Constant), Finansial, NonFinansial

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,779, yang berarti ada keterkaitan erat antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non-finansial (X2) dengan kinerja karyawan. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,608, yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yaitu sebesar 60,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## SIMPULAN

### Kesimpulan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini telah menunjukkan hasil berikut ini :

1. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,897 > 2,020$ ) dan nilai  $t_{Signifikan} < 0,05$  ( $0,000 < 0,005$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh pada Kinerja Karyawan.
2. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,977 > 2,020$ ) dan nilai  $t_{Signifikan} < 0,05$  ( $0,000 < 0,005$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh pada Kinerja Karyawan.

3. Karena nilai F hitung  $>$  F tabel ( 31,737 $>$ 3,23) dan nilai  $F_{\text{signifikan}} < 0,05$  (0,000 $<$ 0,005), dapat disimpulkan bahwa variabel independen kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja (Y).
4. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial yaitu sebesar 60,8%.

### Saran

Hasil dari penelitian ini meyakinkan bahwa Kompensasi sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan sistem kompensasi lebih dalam lagi. Kompensasi yang dimaksud adalah segala jenis kompensasi, baik kompensasi finansial maupun non finansial, karena terbukti keduanya memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini penting mengingat perusahaan selalu menginginkan kinerja yang terbaik dari karyawannya. Jika kompensasi yang diberikan dinilai adil dan memuaskan, karyawan pun akan meningkatkan kinerja mereka dan akan menghasilkan output yang baik pula untuk perusahaan itu sendiri. Selain itu, karyawan akan merasa lebih dihargai dan dibutuhkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Akrani, G. (2011, 4 21). *What is Management? Definitions Meaning and Feature*. Retrieved from Kalyan City: <http://kalyan-city.blogspot.co.id/2011/04/what-is-management-definitions-meaning.html>
- Defining Compensation*. (n.d.). Retrieved from HR Council: <http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/defining-compensation.cfm>
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. New York: Pearson Education.
- Dr Premalatha, U. M. (2013). Impact of Compensation System on Employee Performance - A Study with Special Reference to Service Sector. *International Journal of Management, IT and Engineering Volume 3 Issue 12*.
- Fauzi, U. (2014). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 (3) : 172 - 185.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking

sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science Vol 5 No 2*.

Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA. *AGORA vol 3 no 2*, 28-30.

Martocchio, J. J. (1998). *Strategic Compensation : A Human Resource Management Approach*. Pearson Prentice Hall.

Nathania, C. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung. *Skripsi Universitas Lampung*.

Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JAYA ABADI BERSAMA. *AGORA vol 3 no 2*, 37-45.