

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK BNI CABANG MUARA TEWEH

Boby Saputra
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Email: bobysaputrabyra@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to evaluate the impact that PT. BNI Bank Muara Teweh Branch employee performance is subject to in relation to financial compensation. Quantitative descriptive research is the methodology utilized in this study. The staff of the PT. BNI Bank Muara Teweh Branch completed questionnaires, which produced the data that was processed. In order to gather responders, unintentional sampling was the method employed. The data analysis method employed in this study is straightforward linear regression. Analysis of the t test results is used to explain the research description in relation to the hypothesis, which indicates that pay has a positive and significant impact on employee performance. Employee performance will increase in proportion to the financial compensation variable because of the independent variable's favourable influence. The analysis's findings may be explained by pointing out that PT. Bank BNI Muara Teweh Branch's financial remuneration is crucial in boosting worker productivity and helping the business reach its full potential. The research's regression results show that the Bank BNI Muara Teweh Branch rose by 5% (0.05) at $Y = 5.064 + 0.614$. Based on the findings of the validity test used to determine the significance of the relationship between financial compensation and employee performance at PT. Bank BNI Muara Teweh Branch, if $r\text{-count} > r\text{-table}$, that is, at a significant level of 5% ($\alpha = 0.05$) and $n = 32$, $r\text{-table} = 0.349\%$, then it is evident that the reliability test with Cronbach Alpha values for variables $X = 0.428$ and $Y = 0.834$ yielded r-results of 0.349% for each item. Because the value is more than 0.349, it can therefore be deemed dependable (fit for usage). Because the value is more than 0.349, it can therefore be deemed dependable (fit for usage). Thus, these findings suggest that employee performance at the PT. BNI Bank Muara Teweh Branch is positively and significantly impacted by financial compensation.

Keywords: Compensation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak yang dilakukan PT. Kinerja pegawai Bank BNI Cabang Muara Teweh dikenakan sehubungan dengan kompensasi finansial. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Staf PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh mengisi kuesioner yang menghasilkan data yang diolah. Untuk mengumpulkan responden, metode pengambilan sampel yang tidak disengaja adalah metode yang digunakan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier langsung. Analisis hasil uji t digunakan untuk menjelaskan deskripsi penelitian sehubungan dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat sebanding dengan variabel kompensasi finansial karena adanya pengaruh baik dari variabel independen. Temuan analisis ini dapat dijelaskan dengan menunjukkan bahwa PT. Remunerasi finansial Bank BNI Cabang Muara Teweh sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja dan membantu bisnis mencapai potensi maksimalnya. Hasil regresi penelitian menunjukkan Bank BNI Cabang Muara Teweh naik sebesar 5% (0,05) pada $Y = 5,064 + 0,614$. Berdasarkan temuan uji validitas yang digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan kompensasi

finansial dengan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh, jika r -hitung $>$ r -tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 32$, r -tabel = 0,349%, maka terbukti uji reliabilitas dengan nilai Croanbatch Alpha untuk variabel $X = 0,428$ dan $Y = 0,834$ menghasilkan r -hasil sebesar 0,349% untuk setiap item. Karena nilainya lebih dari 0,349 maka dianggap dapat diandalkan (layak dipakai). Karena nilainya lebih dari 0,349 maka dianggap dapat diandalkan (layak dipakai). Dengan demikian temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh terkena dampak positif dan signifikan dari kompensasi finansial.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Memiliki sumber daya manusia yang andal sangatlah penting di dunia global saat ini. Sumber daya terpenting yang dimiliki setiap bisnis atau organisasi adalah karyawannya, dan manajemen yang efektif sangat penting bagi kesuksesan mereka. Pekerja dan pemilik usaha diharapkan memiliki hubungan yang saling menguntungkan, karena hal ini dapat meningkatkan semangat kerja pekerja secara signifikan. Biaya penggajian dikeluarkan oleh bisnis dengan harapan memperoleh manfaat seperti semangat kerja karyawan yang lebih tinggi. Idennya adalah bahwa remunerasi dapat berfungsi sebagai pemicu semangat dan motivasi karyawan, sehingga memungkinkan mereka memberikan hasil yang optimal bagi bisnis. Kompensasi dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Seseorang dapat menerima kompensasi finansial secara langsung atau tidak langsung. Kinerja karyawan telah lama menjadi prioritas nasional, dan perusahaan harus mempertimbangkan gaji finansial dan non-finansial. Kompensasi nonfinansial mencakup pekerja dan lingkungan kerja, sedangkan kompensasi finansial terdiri dari gaji, upah, bonus, dan insentif.

Keberhasilan suatu perusahaan lebih ditentukan oleh kinerja individu yang menjalankan pekerjaan tersebut daripada oleh keberadaan mesin mahal, bangunan berfasilitas lengkap, atau infrastruktur

lainnya. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memfokuskan permasalahan pada pertanyaan: “Apakah kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh?”

KAJIAN LITERATUR

1. Sumber Daya Manusia

Human Resources Management atau Manajemen Sumber Daya Manusia, juga dikenal sebagai Manajemen Personalia. Bidang ini berfokus pada pengelolaan personalia atau kepegawaian, dengan tujuan menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas serta kompeten.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi cara efektif untuk mengelola keberagaman tenaga kerja, baik dari dalam maupun luar negeri, serta mengatasi masalah seperti keterbelakangan atau keusangan keterampilan pekerja. Tenaga kerja yang produktif dapat dipertahankan melalui pengembangan sumber daya manusia dengan mengatasi hambatan (affirmative action) dan churn karyawan.

2. Kompensasi

Pengertian kompensasi jauh lebih luas dibandingkan dengan upah atau gaji. Meskipun kompensasi mencakup pendapatan finansial dan non-

finansial, upah atau gaji lebih menekankan kompensasi finansial dibandingkan bentuk remunerasi lainnya. Remunerasi diberikan melalui kompensasi, yang dapat bersifat langsung (finansial) dalam bentuk uang, atau tidak langsung (non-finansial) dalam bentuk imbalan. Biaya layanan yang dibeli atau diberikan oleh pihak lain untuk kepentingan individu pribadi atau badan hukum disebut sebagai kompensasi. Menurut buku Dessler, Human Resource Management, Kompensasi merujuk pada pembayaran atau manfaat apa pun yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Kompensasi mencakup dua aspek utama. Pertama, kompensasi finansial langsung berupa upah, gaji, komisi, insentif, serta bonus. Kedua, kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan perusahaan dalam bentuk berbagai tunjangan, seperti cuti berbayar dan asuransi. Motivasi karyawan dan prestasi kerja keduanya dapat ditingkatkan melalui remunerasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi atau bisnis untuk memperhatikan kebijakan remunerasi yang adil dan wajar. Motivasi karyawan, kebahagiaan kerja, dan prestasi kerja kemungkinan besar akan menurun jika mereka yakin gaji mereka tidak mencukupi.

Perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawan maupun pihak lain yang terlibat dalam kegiatan usaha, salah satunya berupa tunjangan yang bersifat materi. Bentuk kompensasi finansial ini umumnya dikelompokkan ke dalam empat jenis berikut:

a. Upah/Gaji

Upah dimaknai sebagai bentuk balas jasa yang layak dan adil

diberikan kepada pekerja atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Upah termasuk kompensasi finansial langsung yang diberikan berdasarkan jumlah jam kerja, volume produksi yang dihasilkan, atau banyaknya layanan yang diberikan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan penghasilan di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan. Program insentif biasanya dirancang untuk memberikan bayaran ekstra berdasarkan tingkat produktivitas, pencapaian penjualan, perolehan keuntungan, atau keberhasilan dalam melakukan efisiensi biaya, sesuai dengan kebijakan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Bentuk tunjangan ini beragam, seperti tunjangan jabatan, transportasi, keluarga, pembangunan, dan lain-lain, yang semuanya berfungsi menambah penghasilan pegawai. Umumnya, pembayaran tunjangan digabungkan dalam daftar gaji bulanan yang diterima setiap pegawai. Pemberian tunjangan biasanya berkaitan dengan upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan rasa aman karyawan, sebagai bentuk pelayanan, sekaligus mencerminkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap pegawainya.

d. Bonus

Bonus merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja baik mereka yang

memberikan keuntungan bagi perusahaan. Pemberian bonus dapat berfungsi sebagai penghargaan atas tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan perusahaan maupun sebagai apresiasi atas loyalitas karyawan. Dengan kata lain, ketika pegawai menunjukkan kinerja positif dan memberikan manfaat bagi perusahaan, mereka berhak memperoleh kompensasi tambahan. Selain itu, perusahaan juga dapat menawarkan berbagai jenis bonus lainnya.

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, serta tingkat efektivitasnya. Manajemen kinerja merupakan proses komunikasi antara pegawai dan manajer yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan sehingga tujuan perusahaan mampu tercapai secara optimal.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan metode survei, yaitu dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Desain penelitian yang dipakai adalah deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif deskriptif bertujuan untuk menggambarkan serta merangkum berbagai kondisi, situasi, maupun variabel yang muncul dalam masyarakat sebagai objek penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya (Bungin, 2021:44).

Penelitian ini menggunakan desain *Explanatory Research*, yaitu

penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antarvariabel serta menjelaskan bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya.

2. Populasi dan Sample

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:80). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau staf PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh yang berjumlah 32 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan dalam penelitian. Karena populasi dalam penelitian ini tergolong kecil, maka digunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini adalah 32 orang yang terdiri dari seluruh karyawan PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan untuk memudahkan peneliti memperoleh data yang valid dan reliabel. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi yaitu pengamatan secara langsung untuk mengumpulkan data yang akan mendukung penelitian.

- b. Kuisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kompensasi finansial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Setelah menganalisis data, langkah selanjutnya adalah membahas hasil data yang diperoleh tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut: Kinerja merupakan hasil pelaksanaan dari segi kualitas dan kuantitas serta kecepatan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai positif pada variabel independen mengindikasikan bahwa semakin tinggi remunerasi finansial yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Temuan ini mengisyaratkan bahwa kompensasi finansial yang diterapkan PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai sekaligus mendukung pencapaian hasil bisnis yang optimal. Hasil regresi penelitian ini adalah $Y = 5,064 + 0,614X$ membuktikan bahwa kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan sebesar 6,14% ketika menerima kompensasi finansial pada PT. Bank BNI

Cabang Muara Teweh meningkat sebesar 5% (0,05). Berdasarkan hasil analisis untuk menguji pengaruh remunerasi finansial terhadap efisiensi kerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh dengan menggunakan uji validitas, diperoleh hasil bahwa jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $n = 32$, maka $r\text{-tabel} = 0,349$. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai r untuk setiap elemen sebesar 0,349. Sementara itu, uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,428 untuk variabel X dan 0,834 untuk variabel Y. Dengan demikian, instrumen dinyatakan reliabel (layak digunakan) karena nilainya lebih besar dari $r\text{-tabel} 0,349$.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Ririvega Kasenda (2012) dalam penelitiannya berjudul *"Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Membangun Perusahaan Wenang Beverages Manado"* yang menggunakan metode kuantitatif. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Beverages Manado, sebuah perusahaan konstruksi. Sampelnya berjumlah 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien berpengaruh positif.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, diketahui bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai positif pada variabel independen

menunjukkan bahwa semakin tinggi remunerasi finansial yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung pencapaian hasil bisnis yang optimal. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,064 + 0,614X$, yang berarti semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pemahaman terkait pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai, sehingga penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dapat terus berkembang.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar penelitian ini, sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih beragam dan dapat dijadikan bahan evaluasi terhadap pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BNI Cabang Muara Teweh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
- Ahmad, Tohardi. 2020. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Alex. S. Nitisemito. 2020. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bungin, Burhan. 2011. Penelitian Kualitatif. Kencana Predana Media Group: Jakarta Damayanti.
- A.P., et al. 2022. “pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Surakarta”. JUPE UNS. Vol.2 No.1 (diakses pada 7 agustus 2023).
- Edwin, B.F. 2000. Manajemen Personalial. Jakarta: Erlangga.
- Fauzi, usman. 2022. “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo utama samarinda”. E-Jurnal ilmu administrasi bisnis. Vol.2 No.3 (diakses pada 4 agustus 2023)
- Handoko, T.H. 2020. Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.H. 2022. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman, Ranupandojo. 2021. Manajemen Personalial, Edisi 4. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Kasenda, ririvega. 2022. “kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun wenang beverages company manado”. Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 (diakses pada 8 agustus 2023).
- Mondiani, tria. 2022. “pengaruh kepemimpinan transformasional dan kompendnsasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPG Semarang”. Jurnal administrasi bisnis. Vol.1 No.1 (diakses pada 6 agustus 2023).
- M. Manullang. 2022. Dasar-dasar Manajemen, Cetakan 16.

- Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayani. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Grasindo
- Septawan. 2019. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Pers.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supatmi. NE., et al. 2020. “pengaruh pelatihan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan”. Jurnal profit. Vo.7 No.1 (diakses pada 10 agustus 2023).
- Soeprihanto. John. 2019. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Profil penulis

Boby Saputra, M.Pd. Dosen Managemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Muara Teweh
Jl. Berlian No.55, Kec. Teweh Tengah, Kota Muara Teweh, Kalimantan Tengah 73811
Email: bobysaputabyra@gmail.com