

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank

¹**Moh. Subakti** (Sekolah Tingi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: tcell8835@gmail.com

²**Faizal Ariza** (Sekolah Tingi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: faizalariza24@gmail.com

³**Dwi Ainur Rofik** (Sekolah Tingi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: pakdemugi78@gmail.com

Kata Kunci: Kompensasi, karyawan bank.

Keywords: compensation, bank employees

Received : 07 Januari 2024

Revised : 20 Januari 2024

Accepted: 25 Januari 2024

©(2024)The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).



ABSTRAK

Performance karyawan bank yang optimal akan dapat diciptakan apabila karyawannya memiliki semangat kerja didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen. Salah satu upaya pihak manajemen bank didalam meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah dengan memberikannya kompensasi yang layak bagi para karyawannya.. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan bank, yakni: (a) produktivitas, (b) kemampuan untuk membayar, (c) kesediaan untuk membayar, (d) permintaan tenaga kerja, (e) organisasi karyawan, dan (f) berbagai peraturan dan perundang undangan.

ABSTRACT

Optimal bank employee performance will be created if the employees have the enthusiasm to complete the tasks and responsibilities assigned by the management. One of the efforts of the bank management in increasing the morale of its employees is to provide proper compensation for its employees. Factors that affect the compensation of bank employees, namely: (a) productivity, (b) ability to pay, (c) willingness to pay, (d) demand for labor, (e) employee organization, and (f) various regulations and legislation.

I. PENDAHULUAN

Menurut Kadarisman (2012) Kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun non finansial. Menurut Sedarmayanti (2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Kompensasi mengandung arti yang sangat luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Samsudin (2010:187).

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2015:181), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (word) dan keadilan (equity). Bila kompensasi dirasa tidak adil dan tidak layak oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Kecemburuan sosial dapat diminimakan serendah mungkin dengan upaya pemberian kompensasi dengan adil dan layak. Tohardi dalam Sutrisno (2015:182). Tulisan ini bertujuan untuk menelaah lebih dalam mengenai indikator-indikator kompensasi karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan bank.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menelaah dan menganalisis konsep, teori, serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi karyawan bank dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan-tujuan Kompensasi Karyawan

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga tujuan-tujuan kompensasi dapat tercapai. Menurut Handoko (2008) tujuan kompensasi di organisasi adalah sebagai berikut :

1. Menghargai perilaku yang diinginkan.
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui kompensasi.
2. Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.
3. Mempertahankan karyawan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan bertahan kerja pada perusahaan.
4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, kemudian perusahaan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk mendapatkan karyawan yang bermutu.

5. Pengendalian biaya

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, dikarenakan banyaknya karyawan yang bertahan di perusahaan.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Bentuk-bentuk Kompensasi Karyawan

Menurut Darsono dan Siswandoko (2011) kompensasi terbagi dalam beberapa bentuk, sebagai berikut :

1. Kompensasi finansial langsung (direct financial compensation) terdiri dari gaji, upah dan bonus.
 - a. Gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan.
 - b. Upah, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan.
 - c. Bonus, adalah insentif kinerja individual dalam bentuk pembayaran khusus di atas gaji pekerja.
2. Kompensasi finansial tidak langsung (indirect financial compensation) terdiri atas tunjangan-tunjangan, asuransi, fasilitas, uang cuti liburan dan sebagainya.
 - a. Tunjangan-tunjangan, adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan dan uang pensiun.
 - b. Fasilitas, adalah sarana pendukung dalam aktifitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.
3. Kompensasi non finansial (non financial compensation), yaitu bentuk kompensasi yang merupakan imbalan kepuasan yang diterima oleh pekerja atas pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan fisik atau psikologis perusahaan.

Pada bentuk-bentuk kompensasi tersebut juga terdapat kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan berupa upah dan gaji, bonus atau komisi (Veitzal dan Sagala, 2009).

Kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian

keagamaandan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

Indikator Kompensasi Karyawan

Menurut (Edy Sutrisno, 2009) indikator-indikator kompensasi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Gaji. Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.
2. Insentif. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya diatas standar atau mencapai target.
3. Fasilitas. Kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir yang diperoleh karyawan.
4. Tunjangan kesehatan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya dalam bentuk jaminan kesehatan, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Panggabean dalam Edy Sutrisno (2015:185), agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

1. Menyelenggarakan survey kompetisi, yaitu survey mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis kedalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
4. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan

Menurut Notoatmodjo (2009:144-145) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain:

1. Produktivitas. Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
2. Kemampuan Untuk Membayar. Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (ability to pay).
3. Kesediaan Untuk Membayar. Kesedian untuk membayar akan(willingness to pay) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
4. Permintaan Tenaga Kerja. Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.
5. Organisasi Karyawan. Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan dan Perundang Undangan. Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

IV. KESIMPULAN

1. Performance karyawan bank yang optimal akan dapat diciptakan apabila karyawannya memiliki semangat kerja didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak manajemen. Salah satu upaya pihak manajemen bank di dalam meningkatkan semangat kerja karyawannya adalah dengan memberikannya kompensasi yang layak bagi para karyawannya.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi karyawan bank, yakni: (a) produktivitas, (b) kemampuan untuk membayar, (c) kesediaan untuk membayar, (d) permintaan tenaga kerja, (e) organisasi karyawan, dan (f) berbagai peraturan dan perundang undangan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Putra

Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Gunung Alex.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, S. P., (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prelindo.

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.

Sukarna. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Mandar Maju

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syafi'ie, (2010)." Pengaruh keteladanan pimpinan dan penerapan peraturan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pasca sarjana " Universitas Syiah Kuala".

Triguno.2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press