PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BANK SUMUT CABANG SYARIAH MEDAN

Ahmad Saputra¹ Nina Arliz²

Manajemen, STIE IBBI

¹Saputra_damha@yahoo.com

²arliznina@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study was conducted to determine how much influence the compensation financial and non financial to increase employee productivity Bank Sumut Cabang Syariah Medan . The research method used in this study is the interview and questionnare. Type a descriptive quantitative research, and the nature of the research is the explanation. The analytical method used is multiple linear regression. The conclusion that can be drawn from the test results indicate that the compensation financial and non financial simultaneously significant effect on the increase in employee productivity Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Based on this, the company should be able to further improve system compensation to increase employee productivity

Keywords: Compensation financial, compensation non financial, and Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting untuk meningkatkan profit perusahaan. Pencapaian hasil yang optimal merupakan esensi dari pengelolaan sumber daya manusia, konkritnya adalah ada peningkatan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan dengan banyak cara, antara lain dengan memberikan kompensasi baik finansial dan non finansial.

Pemberian kompensasi dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memang sangat penting adanya. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi kepada para karyawan atau pekerja memang sudah menjadi hak mereka. Pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja para karyawan tersebut yang dimana pada akhirnya dapat sangat berpengaruh juga terhadap produktivitas yang dihasilkan.

Tingginya produktivitas kerja seorang karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja. Akan tetapi banyak faktor terkait yang mempengaruhinya. Masalah kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling berarti, baik karyawan maupun organisasi.

Kompensasi yang diberikan karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan secara minimal sesuai dengan peraturan yang berlaku. Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai maka produktivitas karyawan bisa turun. Agar produktivitas karyawan dapat meningkat perlu mendapat kompensasi baik finansial maupun non finansial.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Sunarto dalam Sunyoto (2012:31) bahwa kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

Kompensasi Finansial merupakan kompensasi yang dibayarkan langsung dan tidak langsung kepada karyawan.

Komponen kompensasi finansial

Macam-macam kompensasi finansial yaitu :

a. Upah

Upah merupakan uang yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan oleh perusahaan untuk mengerjakan sesuatu.

- b. Insentif
Insentif merupakan tambahan-tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan
- c. Bonus
Bonus merupakan upah tambahan di luar gaji atau upah sebagai hadiah atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Tunjangan kesehatan
Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari hasil penghasilan karyawan diluar gaji pokok.
- e. Tunjangan pensiun
Tunjangan pensiun merupakan tunjangan jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap karyawan beserta keluarganya.
- f. THR
THR merupakan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar bisa merayakan hari raya keagamaan dengan lebih indah dan hikmat.

Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2004:360) Kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja dan kepuasan tersebut diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

Komponen Kompensasi Non Finansial

Menurut Schuler dan Jackson dalam Wilson Bangun (2012:257), imbalan non finansial adalah berupa imbalan karir (berupa rasa aman, pengembangan karir, dan peluang kenaikan penghasilan), dan imbalan sosial (berupa: simbol status, pujian dan pengakuan, kenyamanan tugas, dan persahabatan). Dapat dikatakan bahwa, jenis kompensasi ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang diterima setiap pekerja. Kepuasan kerja yang diterima seorang pekerja tidak selamanya dapat dinyatakan dalam bentuk uang atau

fasilitas-fasilitas fisik lainnya.

Menurut Mondy (2008: 60), Komponen kompensasi non finansial meliputi:

- a. Jabatan itu sendiri terdapat lima dimensi jabatan inti, yaitu: variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.
- b. Lingkungan kerja seperti kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang kompeten, rekan kerja yang bersahabat, simbol status yang pantas dan kondisi kerja.

Pengertian Produktivitas

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2006:105) menyatakan bahwa “produktivitas itu dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja, keterampilan dan kualitas tenaga kerja, pengupahan dan jaminan social”. Menurut Hasibuan (2007:108) menyatakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja”.

Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan di dalam perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja, diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan dapat terlaksana. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator. Menurut Sutrisno (2010:104), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan terdiri dari:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja yang memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu

berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan, baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan.

3. Semangat kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, yaitu mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk

meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang karyawan. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang akan sangat berguna bagi perusahaan dan diri sendiri.

6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. *Input* dan *output* merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan secara umum menggunakan metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Menurut Sugiyono (2012:122) sampel jenuh adalah “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas Kerja (Y).

Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis regresi linier berganda, dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk mengetahui apakah alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial serta variabel terikat Produktivitas Kerja dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,779	3,381		2,005	0,052
	KOMPENSASI_FINANSIAL	0,326	0,101	0,422	3,235	0,003
	KOMPENSASI_NON_FINANSIAL	0,381	0,124	0,400	3,065	0,004

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti Tabel 1, diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut : $Y = 6,779 + 0,326X_1 + 0,381X_2$

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) mempunyai koefisien regresi positif yang membuktikan adanya kontribusinya terhadap Produktivitas (Y) pada Bank Sumut Cabang Syariah

Medan. Hal ini menunjukkan bahwa Produktivitas (Y) pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan dapat dipengaruhi oleh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial.

Uji t

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,005	,052
	Kompensasi Finansial	3,235	,003
	Kompensasi Non Finansial	3,065	,004

Dilihat dari Tabel 2. hasil Uji t (Uji Parsial) pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} variabel kompensasi finansial adalah 3,235 dan nilai t_{tabel} 2,026 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,235 > 2,026$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan ($0,003 < 0,05$) secara parsial terhadap

Produktivitas karyawan pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

Nilai t_{hitung} variabel Kompensasi Non Finansial adalah 3,065 dan nilai t_{tabel} 2,026 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,065 > 2,026$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan ($0,004 < 0,05$) secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

Uji Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji koefisien determinan (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh

kemampuan variabel bebas yang dimasukkan kedalam model untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel terikat.

Tabel 3
Koefisien Determinasi Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615 ^a	,378	,344	1,091

a *Predictors: (Constant), kompensasi_finansial, kompensasi_non_finansial*

b *Dependent Variable: Produktivitas*

Berdasarkan Tabel 3. diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,344. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kompensasi Finansial (X_1) dan Kompensasi Non Finansial (X_2) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Produktivitas (Y) pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya sebesar

65,6% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil Pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	26,732	2	13,366	11,228	,000 ^a
	<i>Residual</i>	44,043	37	1,190		
	<i>Total</i>	70,775	39			

a *Predictors: (Constant), kompensasi_finansial, kompensasi_non_finansial*

b *Dependent Variable: Produktivitas*

Berdasarkan Tabel 4. di atas, diperoleh bahwa nilai F_{hitung} adalah 11,228 dengan tingkat signifikansi 0,000^a, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 3,25. Dengan demikian bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi ($p = 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian menerima hipotesis H_3

yang artinya variabel bebas yakni, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yakni Produktivitas pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

Pembahasan

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin

meningkat pula produktivitas kerja karyawan pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan.

Hasil penelitian ini mendapatkan hasil bahwa produktivitas dapat dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan nonfinansial. Diperoleh bahwa 34,4% produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Sumampouw (2013) yang meneliti di PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Manado bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruhnya sebesar 59,6% .

Di dalam penelitian ini hasil pengujian variabel kompensasi finansial dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Hal ini terbukti pada nilai t hitung (3,235) lebih besar dari t tabel (2,026) dengan nilai signifikansi 0,003 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan pemberian kompensasi finansial yang baik, maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Apabila kompensasi finansial yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan memberikan hasil kerja yang positif. Dengan hasil kerja yang positif maka produktivitas karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan akan semakin baik juga.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, disimpulkan bahwa secara serempak kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan Bank

Dari hasil pengujian variabel kompensasi non finansial dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan. Hal ini terbukti pada nilai t hitung (3,065) lebih besar dari t tabel (2,026) dengan signifikansi 0,0004 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Pembuktian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan pemberian kompensasi non finansial yang baik, maka akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kompensasi non finansial dapat menjadi dasar menuju terwujudnya karyawan yang loyal. Loyalitas karyawan dapat meningkat apabila perusahaan memberikan kompensasi non finansial yang baik. Dengan loyalitas yang meningkat maka produktivitas karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan akan semakin baik juga.

Sumut Cabang Syariah Medan dapat dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan non finansial. Secara parsial variabel kompensasi finansial lebih dominan daripada variabel kompensasi non finansial. Artinya variabel kompensasi finansial lebih berperan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Bank Sumut Cabang Syariah Medan dibandingkan dengan variabel kompensasi non finansial.

REFERENSI

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan: Pendekatan Pengelolaan Sumberdaya Manusia Sebagai Kompetensi Inti Dalam Suatu Organisasi*. Medan: Madenatera.
- Ahmad Badillah Maulana. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cab. Jakarta Pondok Indah*. <http://perpus.unpam.ac.id/index.php?p=show-detail&id=6158> (diakses 25 Januari 2014)
- Bangun , Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Christine Lydia Sumampouw. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Manado*. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/view/2436> (diakses 26 Januari 2014)
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: PT.

- Bumi Aksara.
- Jefrey N. Gordon. 2010. *Kompensasi Eksekutif dan Corporate Governance di Perusahaan Keuangan*. Available at http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1431263
- Jonas Vlachos Stockholm. 2007. *Apakah Manajer berakar membayar pekerja mereka lebih?*. Available at http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1431263
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Edisi Pertama. Tasikmalaya. Available at <http://www.unigal.ac.id/ejurnal/html/index.php?naon=254> (diakses 13 Februari 2014)
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinungan. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Aksara Perdana
- at http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1431263
- Cetakan kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R.W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh (terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nandang Fauzi Rahman. *Pengaruh Human Relation dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BNI Life KPM 4*
- Press
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Cetakan keduabelas. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.