

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA BANK DI KOTA MERAUKE

Funnisia Lamalewa

Universitas Musamus Merauke

Abstract

As befits an organization, one of the strategic functions play an important role in banking is its human resources. This aim of the research was to find out the significant influence of compensation and job satisfaction on employee performance through job motivation, either directly or indirectly. The objectof the research were bank employees in Merauke City. The data consisted of primary data obtained using questionnaire give to respondents related to compensation, job satisfaction, motivation and performance of employees. The data were analyzed using quantitative approach through path analysis to test the hypothesis. The results of the research indicate that (1) compensation and job satisfaction have a positive and significant influence on job motivation, (2) compensation and job satisfaction have a positive and significant influence on employees performance. (3) compensation indirectly has a positive and significant influence on employees performance through job motivation, and (4) job satisfaction indirectly has a positive and significant influence on employess performance through job motivation of bank employees' in Merauke City.

Keywords: Compensation, job satisfaction, employee performance, job motivation.

PENDAHULUAN

Sebagaimana layaknya sebuah organisasi, salah satu fungsi strategis yang memegang peran penting dalam perbankan adalah sumberdaya manusianya. Mengingat peran karyawan bank yang cukup dominan terhadap tingkat resiko operasional bank maka, kualitas dan lingkungan kerja bank harus terus di tingkatkan. Ketidakmampuan manajemen bank dalam mengelola sumberdaya manusia dengan baik akan mengakibatkan tingkat resiko operasional yang berbahaya. Investasi pada sumberdaya manusia memang tidak dapat diukur dalam jumlah rupiah, tetapi akan dapat diamati dan dirasakan keberadaannya dalam bentuk pencapaian kinerja terhadap srandar kerja.

Salah satu syarat profesionalisme bagi sebuah lembaga keuangan bank ialah memiliki sumberdaya manusia yang professional dan berkompeten dalam bidangnya. Sinkronasi antara misi organisasi dengan sumberdaya yang dimiliki, merupakan modal utama untuk pencapaian visi organisasi. Sumberdya manusia yang professional merupakan salah satu pilar utama dan sumber kekuatan untuk mewujudkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dalam organisasi. Untuk itu sumberdaya manusia

merupakan asset tak ternilai keberadaannya, dengan demikian pengembangan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian.

Kompensasi diharapkan mampu memotivasi sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Kepuasan kerja juga menjadi peran penting dalam perusahaan. Kepuasan merupakan keadaan emosional, di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang dicari oleh perusahaan juga tergantung pada motivasi karyawan.

Dengan adanya kepuasan kerja dan motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan akan membuat karyawan tersebut mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

Pengertian Kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu (Filippo, dalam Ulfa, 2011). Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Dalam penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan pada PT. Bank BNI, Bank Papua, Bank BRI dan Bank Danamon yang berada di kota Merauke, apakah karyawan merasa puas dengan gaji atau upah yang diberikan dengan kondisi kerjanya/penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani.

Maryanto (2004) dalam penelitiannya menyatakan bahwa imbalan berpengaruh secara positif terhadap motivasi kerja pekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Guritno & Waridin (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Selain itu penelitian Madu (dalam Umar, 2011) menunjukkan adanya

hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja pekerja dengan kinerja, baik untuk perusahaan industry maupun perusahaan jasa. Pengaruh kompensasi terhadap pekerja sangatlah besar. Motivasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja, kinerja, dan juga keresahan, loyalitas, pekerja, banyak dipengaruhi oleh upah, Nitisemito (dalam Umar, 2011). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Bank di kota Merauke.

BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang bermaksud untuk memberikan penjelasan hubungan kausalitas antara variabel melalui pengujian hipotesis. Lokasi penelitian dilakukan pada Bank BNI, Bank PAPUA, Bank BRI dan Bank Danamon di Kota Merauke. Obyek penelitian adalah karyawan Bank BNI, Bank PAPUA, Bank BRI dan Bank Danamon Cabang Merauke.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 217 orang dengan teknik penentuan sampel didasari pada karakteristik yang telah ditentukan yaitu seluruh karyawan tetap pada Bank BNI, Bank Papua, Bank BRI dan Bank Danamon Cabang Merauke. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 101 responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer adalah data yang diperoleh dari wawancara dan hasil kuisioner.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel, sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti yaitu Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah :

X1 : Kompensasi.

X2 : Kepuasan Kerja

X3 : Motivasi Kerja.

Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang besar kecilnya ditentukan oleh variabel bebas (*independent*). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan. Adapun alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*), dengan menggunakan program SPSS for windows versi 20.0 untuk mempermudah dalam melakukan analisis.

HASIL PENELITIAN

Analisis Jalur

Berdasarkan nilai koefisien jalur (tabel 1) pada struktur jalur pertama diperoleh nilai R Square pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi sebesar 0,412 atau 41,2% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi sebesar 58,8% yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan nilai koefisien jalur (tabel 3) pada struktur jalur kedua diperoleh nilai R Square pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,599 atau 59,9% yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,1% yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji t pada tabel 2 diperoleh pengaruh kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (X_3) pada Bank di Kota Merauke. Koefisien pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,478 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Bank di Kota Merauke. Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi sebesar 0,227 dengan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada bank Bank di Kota Merauke.

Berdasarkan uji t pada tabel 4 diperoleh pengaruh kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kota Merauke. Koefisien pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,187 dengan nilai signifikan sebesar $0,041 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank Bank di Kota Merauke **diterima**. Koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,184 dengan nilai signifikan sebesar $0,029 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank Bank di Kota Merauke **diterima**.

Berdasarkan uji t pada tabel 4 diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Bank di Kota Merauke **diterima**.

Berdasarkan uji t pada tabel 4 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Bank di Kota Merauke **diterima**.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Bank di Kota Merauke. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai-nilai kompensasi dinaikkan, maka akan menyebabkan kenaikan motivasi karyawan. Selain itu penurunan nilai kompensasi akan mengakibatkan penurunan nilai motivasi. Pemberian tunjangan sebagai tambahan dari gaji yang diperoleh oleh setiap karyawan merupakan salah satu strategi perusahaan dalam memberikan dorongan kepada karyawan.

Jika dalam kenyataannya penghargaan itu dianggap sangat bernilai oleh pegawai, dampaknya adalah penghargaan itu akan memotivasi tingkah laku yang konsisten dengan penerimaan yang berlanjut dari penghargaan itu. Pemberian kompensasi kepada karyawan baik berupa gaji maupun penghargaan akan memberikan dorongan kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Mendonca, (dalam Sajuyigbe, 2013) melihat penghargaan dan sistem kompensasi yang didasarkan pada teori harapan, yang menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung termotivasi untuk melakukan pekerjaan ketika mereka melihat ada hubungan yang kuat antara kinerja dan penghargaan yang mereka terima. Guest (dalam Sajuyigbe, 2013) berpendapat bahwa imbalan merupakan salah satu kunci yang memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan seperti yang diharapkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umar (2011) dengan judul Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

semakintinggi upah yang diterima pekerja, maka cenderung berpengaruh semakin tinggi pula tingkat motivasi kerjapekerja.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Bank di Kota Merauke. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai nilai kepuasan kerja dinaikkan, maka akan menyebabkan kenaikan motivasi karyawan. Selain itu penurunan nilai kepuasan kerja akan mengakibatkan penurunan nilai motivasi. Kepuasan kerja dapat merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan, sebaliknya tanpa ada kepuasan kerja maka karyawan akan cepat mengalami kebosanan, tidak bersemangat dalam bekerja, dan pindah pekerjaan (Robbins, 2008).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan pada Bank di Kota Merauke. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai nilai kompensasi dinaikkan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan. Selain itu penurunan nilai kompensasi akan mengakibatkan penurunan nilai kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi dapat menjadi factor bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas pada perusahaan. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan atau bahkan menyebabkan karyawan yang potensial ke luar dari perusahaan. Selain itu kompensasi selain dari gaji, terdapat kompensasi tidak langsung yang merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Dari uraian di atas diketahui bahwa dengan adanya pemberian kompensasi kepada pegawai menyebabkan pegawai akan berusaha untuk bekerja dengan baik. Pemilihan pemberian kompensasi didasarkan pada apakah imbalan yang ada sesuai dengan penilaian pegawai dan apakah imbalan ekstrinsik maupun intrinsik memunyai nilai sesuai yang diharapkan dan dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu yang diharapkan oleh organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanggono, C.J. (2006), faktor-faktor motivasi (gaji dan jaminan sosial, harapan karir, peran para manajer, kompetensi karyawan, jenis pekerjaan, kelengkapan kerja, lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Jawab Barat.

Berdasarkan hasil analisis data ditunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kota Merauke. Jika, nilai kepuasan kerja dinaikkan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan karena dengan kepuasan kerja seorang karyawan akan memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Robbins (2008) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan.

Berdasarkan hasil analisis data ditunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kota Merauke. Jika, nilai motivasi dinaikkan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi timbul diakibatkan oleh dua (2) faktor yaitu faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang sedang faktor eksternal adalah faktor di luar diri seseorang. Oleh karena itu, peningkatan nilai motivasi dapat dilakukan dengan memberikan semangat kepada setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dorongan ini dapat berupa penghargaan kepada setiap pegawai yang mempunyai kinerja yang baik atau memberikan kompensasi dalam bentuk lain sesuai dengan ketentuan yang ada. Peningkatan motivasi pegawai ini merupakan hal yang sangat berarti bagi setiap organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi di lingkungan perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan yang terbaik bagi suatu organisasi. Hal inilah yang menyebabkan motivasi sangat memberikan kontribusi yang penting bagi setiap organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin (2008) meneliti pengaruh karakteristik pribadi, kompetensi, sikap kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kepuasan, motivasi dan kinerja karyawan BPR di Sulawesi selatan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bachri (2007), menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui

motivasi, peluang karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kinerja pegawai Bank Umum di Sulawesi Selatan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk. (2012) menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank di Kota Merauke. Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank di Kota Merauke. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada Bank di Kota Merauke. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan pada Bank di Kota Merauke.

Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan pada Bank di Kota Merauke, maka disarankan kepada pimpinan Bank di Kota Merauke untuk dapat memperbaiki sistem pemberian kompensasi dengan memberikan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan karyawan dan memberikan bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki kondisi ruang kerja karyawan sehingga karyawan dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan pujian atau pengakuan terhadap hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachri, A. A. (2007). Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Di Sulawesi Selatan. *Disertasi* Tidak Dipublikasikan. Unhas, Makassar.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus; Sudibya, I Gde Adnyana dan Utama, I Wayan Mudiarta. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012*

- Guritno, B. & Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja. *JRBI* Vol.1,pp 63-74.
- Maryanto, S. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja dan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Semarang. *Tesis*. PPS Universitas Dipenogoro.
- Purwanggono, C.J. (2006). Faktor-faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jawab Barat. *Disertasi* tidak dipublikasikan, Unpad, Bandung
- Robbins, Stephen P. (2008) *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Prenhalindo.
- Sajuyigbe, olaoye Bosede. (2013).Impact Of Reward On Employees Performance In A Selected Manufacturing Companies In Ibadan, Oyo State Nigeria. *Journal of Arts and Commerce* Vol. 2 No.2
- Sirajuddin. (2008). Pengaruh Karakteristik pribadi, Kompetensi, Sikap Kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kepuasan, motivasi dan kinerja karyawan BPR di Sulawesi selatan. *Disertasi* Tidak Dipublikasikan. Unhas, Makassar
- Ulfa Maria dkk. (2011). Pengaruh kompensasi teradap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal ilmu administrasi* 2011.
- Umar Akmal. (2011). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen* ISSN: 1693-5241.