

PENGARUH KOMPENSASI, KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) BENGKULU

Nurqori'a Rosadine⁽¹⁾ Eti Arini⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email : nurqorisrosadine@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled The Effect of Compensation, Work Ability and Work Environment on Employee Performance at PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu. The purpose of this study was to determine whether there is an effect of compensation, work ability and work environment on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu.

This study uses quantitative methods and data collection by means of observation, interviews and questionnaires. The population in this study were all employees of PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu collected as many as 50 people and sampling using the total sampling method. Based on the results of multiple linear regression, the regression equation form $Y = 6.784 + 0.1,080 (X_1) + 0.319 (X_2) + 0.482 (X_3)$. This equation can be explained by the positive influence of each independent variable, namely Compensation (X_1), Work Ability (X_2) and Work Environment (X_3) on Employee Performance (Y) and the coefficient of determination $R^2 = 0.868$ or (86,8%) through testing hypotheses together (simultaneously) and individually (partial) in this study using the f test and t test, namely Compensation (X_1), Work Ability (X_2) and Work Environment (X_3), = 0.000 meaning that f_{sig} value < 0.050 indicates significantly together and have a significant effect.

Keywords: Compensation, Work Ability, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku porganisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Nabawi, 2019).

Salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kemampuan kerja adalah melalui kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan. Menurut (Waqas et al., 2014), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi.

Kemampuan kerja adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya (Gibson, 2011). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. (Pusparani, 2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah bank di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan syariah. Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Bank ini merupakan hasil penggabungan Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah yang menjadi satu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Bapak Anton Budiyono, S.E selaku sales manajer Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu di Jl. S. Parman pada hari Jum'at, 26 November 2021 jam 02.30 mengatakan bahwa permasalahan pada PT. Bank Syariah Indonesia mengalami penurunan kinerja karyawan karena masih kurang optimal. Menurut sales manajer faktor penyebabnya adalah karena masih kurangnya kompensasi yang diberikan oleh Bank Syariah Indonesia Bengkulu kepada karyawan sehingga berdampak buruk terhadap kinerja itu sendiri dan juga masih kurangnya pemberian pelatihan bagi karyawan guna menumbuh kembangkan dan menambah kemampuan bagi karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, lingkungan kerja yang masih kurang diberikan oleh Bank Syariah Indonesia Bengkulu baik dari segi kebersihan, kenyamanan, fasilitas, dan juga komunikasi antara atasan dengan karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang sistematis dimana data yang diperoleh berupa angka atas suatu data yang diteliti baik itu gejala-gejala dan fenomena sosial, serta keterkaitan antara satu dengan yang lain.

Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menurut (Sugiyono, 2011).

HASIL
Hasil regresi linier berganda

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,784	2,853		2,378	,022
	Kompensasi	1,080	,237	,456	4,558	,000
	Kemampuan Kerja	,319	,145	,217	2,202	,033
	Lingkungan Kerja	,482	,190	,323	2,544	,014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Ouput SPSS Tahun 2022

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 6.784 mempunyai arti bahwa apabila variabel Kompensasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 6.784 apabila variabel Kompensasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.1.080 mempunyai makna jika nilai variabel Kompensasi naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.1.080 dengan asumsi variabel Kompensasi dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi, sebesar 0.319 mempunyai makna jika nilai variabel Kemampuan Kerja naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.319 dengan asumsi variabel Kemampuan Kerja dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi, sebesar 0.482 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.482 dengan asumsi variabel Faktor Lingkungan Kerja dianggap tetap.
5. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan yang terakhir adalah Kemampuan Kerja.

Tabel 2.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1638,073	3	546,024	100,498	,000 ^b
	Residual	249,927	46	5,433		
	Total	1888,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Faktor, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja Kompensasi

Sumber: Output SPSS tahun 2022.

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 100.498 dengan nilai F_{tabel} sebesar 4.0343 yaitu ($100.498 > 4.0343$) dan ($sig \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima artinya secara simultan variabel Kompensasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu.

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931 ^a	,868	,859	2,33092
a. Predictors: (Constant), Faktor , Lingkungan Kerja Faktor Kemampuan Kerja Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Output SPSS tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.868 (J. Supranto, 2016). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Kompensasi (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memberikan sumbangan sebesar 0.868 dan 86.8% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu sedangkan sisahnya sebesar 0.132 atau 13.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Jika Kompensasi baik tunjangan maupun insentif diberikan maka kinerja karyawan akan lebih meningkat. Dengan adanya pemberian tunjangan kesehatan para karyawan tidak perlu takut lagi karena tunjangan kesehatan ditanggung oleh perusahaan dan sudah sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan. (Luthans, 2012), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan apa yang karyawan / pegawai tau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Onsardi, 2018), (Asmawi, 2017) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Jika kemampuan yang diberikan dengan adanya pelatihan maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik lagi. Hal ini berarti pengambilan keputusan karyawan dengan meminta saran dan pertimbangan dari atasan dan rekan kerja sebagai masukkan atas keputusan yang diambil agar perusahaan berjalan dengan baik. Kemampuan kerja adalah sifat lahir dan dipelajari yang

memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya (Gibson, 1916). Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Sulastri, S., 2020), (Yulandri, Y., 2020) menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu. Lingkungan Kerja yang diberikan baik dari fasilitas, kenyamanan maupun kebersihan sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan agar pekerja lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menjelaskan adanya penerangan ruangan kerja yang cukup dapat membantu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. (Haholongan, 2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Onsardi et al., 2021) (Pahlawan, A., 2020) bahwa pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Bengkulu. Dengan adanya Kompensasi, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja tentunya akan berdampak baik bagi Kinerja Karyawan maupun Perusahaan, serta dapat membantu dan memudahkan dalam mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management.*, 5(12), 7590–7599.
- Gibson. (2011). *Organisasi dan Manajemen*, (keempat). Erlangga.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1).
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behaviour An Evidence-Based Approach*. In *McGraw-Hill/Irwin*.
- Nabawi, R. (2019). The Influence of Work Environment, Job Satisfaction and Workload on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Onsardi, O, Fintahiasari, M., & Hermawan, D. J. (2021). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Review of International Geographical Education*, 11(9).
- Onsardi, (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*.
<https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>
- Pahlawan, A., Onsardi, O. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2).

- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulastri, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1).
- Waqas, et al. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6095>
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2).