

URGENSI KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG YOGYAKARTA

Alissya Dava Rachmawati¹

¹Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Email: alissyaadr@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu cara yang dilakukan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat yaitu dengan diberikannya kompensasi bagi para karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui urgensi kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam hal ini pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan metode penelitian telaah pustaka atau library research. Hasilnya menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada suatu lembaga atau badan usaha merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai kompensasi yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta yang berupa diberikan hak kenaikan gaji setiap tahunnya sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku serta diberikan berbagai tunjangan kepada karyawannya. Pemberian gaji dan berbagai tunjangan tersebut sangat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Maka pemberian kompensasi kepada karyawan atau sumber daya manusia yang ada menjadi salah satu tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kesuksesan suatu lembaga atau badan usaha tersebut.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

One way that a company does in the face of intense competition is by providing compensation for its employees. This study aims to determine the urgency of compensation on employee performance in this case at Bank Syariah Mandiri Yogyakarta branch office. This research uses descriptive qualitative research with library research methods. The results show that the provision of compensation to an institution or business entity is very important and has an effect on improving employee performance. This can be seen from the various compensations provided by Bank Syariah Mandiri Yogyakarta branch in the form of being given a salary increase every year in accordance with applicable terms and conditions as well as being given various benefits to its employees. The provision of salaries and various allowances motivates employees to continuously improve their performance. So the provision of compensation to employees or existing human resources becomes one of the benchmarks to improve employee performance and determine the success of an institution or business entity.

Keywords: Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan yang ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut terus meningkat. Kegiatan usaha bank secara umum merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Bekerja dalam bidang jasa, profesionalisme pengelolaan yang berperan didalamnya merupakan keharusan dalam bekerja. Salah satu langkah atau usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga mampu bersaing dan meningkat. Dalam setiap pekerjaan dalam bank tidak lepas dengan adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan menunjukkan kualitas kinerja karyawan. Karyawan merupakan aset penting dalam sebuah bank untuk mencapai keberhasilan yang sesuai dalam visi dan misi bank tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur orang

dalam bank untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Firmandar; 2014, 25)

Sebagai kompensasi bagi karyawan, pihak bank perlu mempersiapkan kompensasi gaji dan upah karyawan dengan adil yang sebanding dengan kinerja karyawan. Bank harus bersikap adil kepada semua karyawannya. Penghasilan karyawan mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan mewujudkan prestasi terbaiknya bagi perusahaan. Jika kompensasi semakin besar, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan menjadi baik. Hal ini juga berdampak baik bagi karyawan, seperti naik jabatan atau lebih tingginya karir. Melalui adanya faktor tersebut, hal ini dapat menunjang keberhasilan bank dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun akan menghambat keberhasilan bank. Sebaiknya pihak bank melakukan peningkatan terhadap pengelolaan kinerja karyawan serta mengembangkan dengan baik agar produktivitas yang dihasilkan karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik. (Sajangbati: 201, 42) Pihak bank selalu menginginkan kinerja dari karyawan meningkat. Maka yang harus dilakukan oleh bank adalah memberikan dorongan dengan salah satunya adalah memberikan kompensasi gaji dan upah karyawan seimbang dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka menjadi menarik untuk diteliti mengenai urgensi kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Melalui metode pengumpulan *data library research*. Data-data dalam penelitian ini diambil dari sumber kedua, yaitu dari sumber buku-buku, e-book, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, artikel serta berbagai situs dan sumber lainnya yang relevan yang diambil melalui website dan sumber dokumen tertulis lain, yang bisa dijadikan sebagai sumber informasi dan data untuk dianalisis dalam penelitian ini. Dimana yang dimaksud dengan sumber tertulis lain adalah sumber yang bukan dari internet tetapi sumber tersebut terkait dengan masalah penelitian. Media cetak, website dan sumber dokumen tertulis lain dianalisis melalui pendekatan konten analisis data yang kemudian ditarik kesimpulan dari data tersebut. (Nasrudin & Nurdin: 2018, 36).

KERANGKA TEORI

A. Pengertian Kompensasi

Secara Etimologi Kompensasi adalah ganti rugi atau imbalan berupa uang atau bukan yang uang (natural), yang di berikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi. <http://kbbi.kemdikbud.go.id>, diakses tanggal 5 Mei 2020. Dessler mengemukakan bahwa kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi juga di artikan sebagai kombinasi antara penghargaan finansial dan non finansial yang di berikan kepada pegawai sebagai balas jasa terhadap kinerja yang di berikan organisasi.

Stewart dan Brown mendefinisikan kompensasi sebagai proses membayar dan menghargai orang-orang untuk kontribusi yang di berikan untuk sebuah organisasi. Kompensasi merupakan total keseluruhan uang (upah, gaji, komisi). Intensif, tunjangan, hak istimewa dan hadiah yang di berikan perusahaan ke pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi. (Kurniawan dkk: 2017, 122)

B. Macam-Macam Kompensasi

Kompensasi di bedakan menjadi dua bentuk yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi yang langsung dikaitkan dengan prestasi dan hasil kerja para karyawan berupa upah dan gaji. Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat juga dikaitkan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan. Kompensasi ini juga disebut kompensasi pelengkap, karena berfungsi untuk melengkapi kompensasi yang telah diterima karyawan melalui upah atau gaji. Kompensasi tidak langsung berupa keuntungan (*benefit*) dan pelayanan (*service*). Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan

(Finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga dan darmawisata.(Ritawati: 2015, 60)

C. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi Perbankan harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik akan dicapai tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan suatu organisasi Perbankan.

2. Menjamin Keadilan

Adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam suatu organisasi Perbankan, masing-masing akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3. Mempertahankan Karyawan

Sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahanbekerja pada organisasi Perbankan tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik

4. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak peluang untuk memilih karyawan yang bermutu.

5. Pengendalian Biaya

Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen. Sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi Peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntunan daripemerintah, suatu organisasi Perbankan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.(Ritawati: 2015, 61)

C. Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak, serta memperhatikan undang-undang perburuan yang berlaku. Prinsip adil, dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan menambah motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Adapun asas kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberi hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan adil akan tercipta suasana kerja yang sama baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manager personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

D. Metode Kompensasi

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak yang dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Metode tunggal

Metode Tunggal yaitu suatu metode dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

2. Metode jamak

Metode Jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan nformal, bahkan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi(Ritawati: 2015, 70).

E. Pengertian Kinerja

Kusriyanto mengemukakan definisi kinerja adalah "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Menurut Gomes kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara, kinerja mempunyai arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil akhir yang dicapai karyawan dari proses yang dilakukannya dalam periode tertentu.

F. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Keith Davis dalam Mangkunegara faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagaiberikut:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan

kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.(Fauzi: 2014, 175).

PEMBAHASAN

A. Kompensasi yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta kepada para karyawannya

Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta sebagai salah satu bank syariah tentu memiliki tantangan dan persaingan dengan bank-bank konvensional yang ada. Dalam menghadapi persaingan tersebut, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang optimum. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu diberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya guna mendapatkan hasil yang terbaik. Komponen-komponen kompensasi menurut Simamora terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. (Simamora: 1997, 443) Kompensasi finansial meliputi kompensasi langsung yaitu diberikannya bayaran pokok berupa gaji dan upah kepada karyawan, bayaran prestasi, bayaran insentif berupa pemberian bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham. Lalu selanjutnya terdapat kompensasi tidak langsung meliputi program perlindungan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja, lalu meliputi juga bayaran di luar jam kerja seperti liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil, dan diberikannya fasilitas kepada karyawan, tunjangan kegiatan khusus, tunjangan perbaikan penghasilan, tunjangan transportasi, tunjangan pangan, dan tunjangan daerah terpencil. Selanjutnya yang termasuk kompensasi finansial juga yaitu berupa pemberian bonus kepada karyawan. Bonus merupakan kompensasi intensif. Bonus tersebut diberikan pada karyawan sesuai dengan ketetapan dari perusahaan. Lalu yang termasuk komponen nonfinansial adalah berupa pemberian pekerjaan dengan tugas-tugas yang menarik penuh tanggung jawab dan rasa pencapaian, serta dari segi lingkungan perusahaan yang nyaman dan menyenangkan.

Dari berbagai komponen diatas maka setiap perusahaan memiliki suatu sistem dan komponen kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi dan tujuannya. Seperti halnya sistem kompensasi yang ditetapkan oleh Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta kepada karyawannya. Adapun visi dari bank syariah mandiri tersebut adalah “Bank syariah terdepan dan modern”, Sedangkan misinya adalah mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan di atas rata-rata industri yang berkesinambungan, meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah, mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel, mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal, , mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat, dan meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan. Maka untuk mewujudkan visi dan misi tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan perlu ditetapkan adanya kompensasi kepada karyawan. Berikutbeberapakompensasi yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri kepada para karyawannya:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung atau kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan bank syariah mandiri cabang Yogyakarta adalah berupa pemberian gaji wajib atau gaji pokok tetap setiap bulan gaji yang karyawan terima diberikan tepat waktu pada tanggal 25 disetiap bulannya dan mendapatkan hak kenaikan gaji setiap 1 tahun sekali sesuai dengan aturan perusahaan. Gaji yang karyawan peroleh sesuai dengan pekerjaaannya masing-masing dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Gaji tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja serta karyawan merasa puas dengan gaji yang diterimanya, sehingga karyawan selalu ingin meningkatkan kinerja.

Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta juga memberikan bonus kepada karyawannya. dimana pemberian bonus ini dapat diukur dari hasil kerja karyawan. Bonus tersebut didapatkan sesuai dengan target yang telah ditentukan di awal. Tetapi karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta tidak terlalu mementingkan seberapa banyak bonus yang ditawarkan oleh perusahaan. Karyawan lebih mementingkan gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan. Sehingga pemberian bonus kepada karyawan bank syariah tersebut

tidak menjadi hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawan itu sendiri.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian kompensasi tidak langsung atau pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan bank syariah mandiri cabang Yogyakarta adalah berupa pemberian berbagai tunjangan dan pelayanan atau service sebagai kompensasi tambahan. Dimana tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. pemberian tunjangan dapat meningkatkan daya tarik perusahaan untuk calon karyawan yang baru, sehingga calon karyawan baru semakin tertarik untuk menjadi karyawan di bank tersebut. suatu perusahaan atau organisasi yang menyediakan berbagai macam jenis tunjangan kepada karyawannya, diyakini dapat menjamin kelangsungan hidup dunia kerjanya. Tunjangan yang diberikan oleh Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta adalah berupa fasilitas kesehatan untuk keluarga yang didalamnya meliputi penggantian biaya resep dokter, fasilitas pembelian kacamata minus/plus dan pembayaran rawat inap dirumah sakit 80%.(Firmandari: 2014, 32)

Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta juga mengoperasikan berbagai skema pensiun. Bank memiliki program iuran pasti. Program iuran pasti merupakan program pensiun dimana Bank membayar sejumlah iuran tertentu kepada entitas (dana) yang terpisah. Bank tidak memiliki kewajiban hukum atau konstruktif untuk membayar iuran lebih lanjut jika entitas tersebut tidak memiliki aset yang cukup untuk membayar seluruh imbalan atas jasa yang diberikan pekerja pada periode berjalan maupun periode lalu. Bank juga memberikan imbalan kerja jangka panjang dalam bentuk cuti besar dan penghargaan masa kerja. Biaya yang diharapkan timbul atas imbalan ini diakru selama masa kerja dengan menggunakan metode projected unit credit. Selain itu, karyawan juga mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun dan Tunjangan Bayaran Cuti Tahunan. Dengan pemberian tunjangan tersebut juga dapat mempertahankan kinerja karyawan sehingga dapat bekerja secara lebih efektif.

B.Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi dan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan Bank Syariah Mandiri tersebut yaitu dilihat dari kemampuan dan kesediaan anggaran perusahaan untuk membayar para karyawan yang ada. Semakin besar anggaran yang dimiliki perusahaan, maka tingkat pemberian kompensasi akan semakin besar juga begitupun sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka kompensasi yang diberikan akan relatif kecil. Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta apabila kinerja karyawan baik, maka kompensasi yang diberikan akan semakin besar. Dalam artian bahwa faktor-faktor peningkatan kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh kemampuan dan potensi yang dimiliki masing-masing karyawan untuk menyelesaikan segala pekerjaannya, juga dipengaruhi oleh motivasi, dimana motivasi tersebut salah satunya diperoleh melalui berbagai kompensasi yang diberikan bank syariah mandiri cabang Yogyakarta.

Lalu peran pemerintah juga menentukan besarnya kompensasi yang diberikan. Karena peran pemerintah sangat penting untuk menetapkan besarnya batas upah minimum atau balas jasa sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Dan besarnya kompensasi juga dilihat dari posisi jabatan dari masing-masing karyawannya. Maka berdasarkan berbagai kompensasi yang diberikan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta tersebut, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara lebih optimal. Dalam perkembangannya Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta berhasil meraih penghargaan Kinerja Sangat Bagus selama 10 tahun berturut-turut, yang diberikan oleh majalah Info bank pada tahun 2008.(www.syariahamandiri.co.id, diakses tanggal 6 Mei 2020.) Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Disamping dilaksanakannya pelatihan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, faktor kompensasi khususnya pada pemberian kompensasi kepada karyawan berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada suatu lembaga atau badan usaha merupakan hal yang sangat penting. Dapat dilihat pada berbagai kompensasi yang diberikan oleh Bank

Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta tersebut, seperti diberikannya hak kenaikan gaji setiap tahunnya sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku, lalu diberikan juga berbagai tunjangan dari segi kesehatan, pensiun, cuti kerja, dan berbagai tunjangan yang lainnya. Pemberian gaji dan berbagai tunjangan tersebut sangat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, terbukti bahwa bank syariah mandiri cabang Yogyakarta telah berhasil meraih suatu penghargaan kinerja dengan predikat yang sangat bagus. Maka pemberian kompensasi kepada karyawan atau sumber daya manusia yang ada menjadi salah satu tolak ukur untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kesuksesan suatu lembaga atau badan usaha tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Nuraini Firmindari. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, vol. 9:1.
www.syariahmandiri.co.id, diakses tanggal 6 Mei 2020.
- Elisabeth Victoria Sajangbati. 2016. *“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado”*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, vol. 16: 3.
<http://kbbi.kemdikbud.go.id>, diakses tanggal 6 Mei 2020.
- Kurniawan, Afriadiedkk. 2017. *“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh”*. Jurnal Manajemen dan Inovasi, vol. 8: 2.
- R. A Ritawati. 2015. *“Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Perbankan Syariah Palembang”*. Jurnal I-Vinance, vol 1: 1.
- Usman Fauzi. 2014. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda”*, Journal Ilmu Adimistrasi Bisnis, vol. 2: 2.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers.

