

## **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH SIDOARJO**

**Feni Wulandari**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia  
Email: feniwulandari16081194047@mhs.unesa.ac.id

**Hendry Cahyono**

Program Studi Ekonomi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia  
Email: hendrycahyono@unesa.ac.id

### **Abstrak**

*Seiring perkembangan jaman, industri perbankan syariah di Indonesia tumbuh dengan pesat. Hal ini menjadikan persaingan antar organisasi atau industri menjadi sangat ketat. Organisasi dikatakan dapat bersaing jika pada organisasi tersebut memperhatikan kinerja karyawannya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidoarjo. Desain penelitian ini menggunakan kuantitatif dan asosiatif kausal dengan sumber data primer dan sekunder. Uji Asumsi Klasik dan Uji Path Analysis dipilih sebagai metode analisis data. Dengan metode tersebut, diperoleh hasil secara signifikan adanya pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.*

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Kepuasan Kerja**

### **Abstract**

*Along with the times. The Islamic banking industry in Indonesia is growing rapidly. This makes competition between organizations or industries very fierce. The organization that already to be able to compete if the organization pays attention to the performance of its employees. This research aims to determine the effect of compensation on employee performance through job satisfaction of employees of Bank Rakyat Indonesia on Sidoarjo branch. This research design uses quantitative and causal associative with primary and secondary data sources. Classical Assumption Test and Path Analysis were chosen as data analysis methods. With this method, the results obtained have a significant direct effect of compensation on employee performance and indirect effect of compensation on employee performance through job satisfaction.*

**Keywords: Employee Performance, Compensation, Job Satisfaction**

### **1. PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan yang baik dilihat dari kualitas kerja yang optimal dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjalankan setiap tanggung jawabnya (Cooper dalam Thaief, 2015). Menurut Lawler (dalam Nzyoka, 2016) jika suatu organisasi beranggapan bahwa karyawan merupakan aset terpenting, maka mereka harus memiliki pengetahuan tentang apa yang memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka.

Dalam upaya meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia, selain dari kompetensi yang mereka miliki, perusahaan juga melakukan berbagai cara guna mendorong karyawan mereka agar bekerja secara maksimal. Salah satu upaya untuk mewujudkannya adalah melalui pemberian kompensasi (Njoroge & Kwasira, 2015). Wright (dalam Njoroge & Kwasira, 2015) menyatakan jika faktor penting untuk menjadikan seseorang memilih dan bertahan pada sebuah perusahaan atau organisasi adalah kompensasi. Oleh karena itu, pemberiannya tidak hanya berupa penghargaan ekstrinsik saja, tetapi juga penghargaan instrinsik, seperti pengakuan dan jenjang karir.

Pada perspektif ekonomi Islam, kompensasi lebih dikenal dengan kewajiban membayarkan upah untuk imbal jasa atas apa yang seseorang telah kerjakan. *Ujrah* atau upah dijabarkan menjadi dua bagian, yaitu *ajrun musamma* yaitu besaran upah yang didasari atas kerelaan kedua belah pihak dan *ajrul mitsli* yang besaran upahnya tergantung dengan seberapa berat pekerjaan yang seseorang kerjakan (Nur, 2015).

Kewajiban pemberian upah ini telah diatur dalam Al-Qur'an, salah satu ayatnya adalah Q.S. Ali Imran ayat 57.

وَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ - ٧٥

Artinya: *“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amalan-amalan yang saleh, maka Allah akan memberikan kepada mereka dengan sempurna pahala amalan-amalan mereka; dan Allah tidak menyukai orang-orang yang dzalim”* (Q.S. Ali Imran ayat 57)

Dari ayat tersebut jika dikaitkan dengan kewajiban membayarkan upah, menjelaskan tentang bagaimana setiap pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang akan mendapatkan imbalan atau upah, dan Allah akan membenci orang-orang yang menahan upah seseorang dan orang-orang tersebut masuk kedalam golongan yang dzalim, setiap bentuk usaha yang dilakukan oleh seseorang, layak untuk mendapatkan apresiasi. Maka, pemberian upah atau kompensasi ini menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan dalam pemenuhan hak-hak dari karyawan.

Peraturan di Indonesia juga secara jelas mengatur mengenai kompensasi yang wajib diberikan kepada setiap pegawai, secara rinci disampaikan pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang membahas seputar hak cuti, penggajian, lembur, pajak penghasilan dan BPJS (Asuransi Kerja). Selain itu pada Undang-undang Pasal 77 dan 78 tentang Ketenagakerjaan juga membahas tentang kewajiban pemberian kompensasi kepada pegawai yang lembur melewati jam kerja dan hari libur. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan kepuasan kerja.

Mangkunegara (dalam Retnoningsih dkk, 2016) menyatakan jika kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kepuasan, motivasi dan hasil kerja dari karyawan. Memberikan kompensasi kepada karyawan berdasarkan kompetensi dan beban pekerjaan mereka akan menjadi stimulus agar karyawan bekerja lebih bersemangat dan memberikan kinerja yang baik. Kepuasan kerja dibutuhkan agar motivasi dan komitmen karyawan kepada perusahaan tetap terjaga. Hal ini perlu dilakukan mengingat perusahaan memberikan tuntutan kepada karyawan guna mencapai tujuan yang ingin diraih. Sama halnya dengan perusahaan, karyawan akan mengharapkan adanya timbal balik dari apa yang telah mereka kerjakan (Liu, 2015).

Kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan Qs. At-taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ٥٠١ -

Artinya: “Dan Katakanlah: *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan di kembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*” (Qs. At-taubah ayat 105)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa segala bentuk usaha dan pekerjaan akan ada imbalannya. Setiap individu diharapkan dapat bekerja secara baik agar mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan sehingga akan tercapai kepuasan kerja. Islam sangat memperhatikan setiap individu dalam melaksanakan pekerjaan dan hak-hak yang didapatkan. Sehingga kompensasi wajib ditunaikan dan kepuasan kerja perlu dicapai.

Saat ini, perbankan syariah menjadi industri yang berkembang di Indonesia. Data yang diperoleh dari Otoritas Jasa Keuangan per juni 2019, jumlah bank syariah di Indonesia mencapai 198 dengan rincian 14 Bank Umum Syariah, 20 Unit Usaha Syariah dan 164 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Pencapaian tersebut didasari pada peningkatan minat dan kepercayaan masyarakat Indonesia terhadap bank syariah, khususnya di daerah Jawa Timur. Dikutip dari data OJK tentang sektor jasa keuangan syariah di Jawa Timur tercatat kemampuan kerja yang positif pada Triwulan I tahun 2019 yang dibuktikan dengan volume usaha perbankan syariah yang mengalami kenaikan sebesar 7,38% (yoy), pertumbuhan DPK sebesar 14,5% (yoy) dan pembiayaan/kredit sebesar 7,94% (yoy).

Sehingga, industri perbankan syariah harus menjaga kepercayaan masyarakat dengan mengoptimalkan kinerja perusahaan agar dapat bersaing dengan industri perbankan konvensional melalui peningkatan kualitas produk dan kinerja dari karyawan. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui kompensasi dan kepuasan kerja mereka. Industri perbankan syariah di Jawa Timur yang diketahui telah mengadakan kompensasi untuk karyawan mereka adalah Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo. Walaupun, beberapa karyawan masih mengeluhkan adanya masalah mengenai kompensasi salah satunya adalah pemberian hari libur dan kebijakan waktu lembur. Namun hal tersebut belum diketahui apakah akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja mereka untuk perusahaan atau tidak. Dari penelitian terdahulu, terdapat adanya *research gap*.

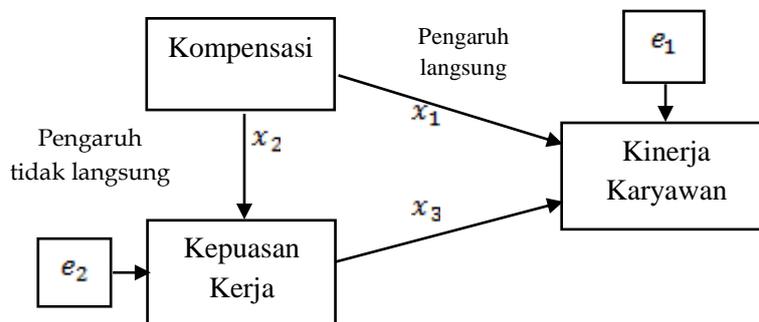
Menurut hasil penelitian Thaief, Baharuddin dan Idrus (2015), insentif secara simultan memberikan efek yang signifikan pada kinerja karyawan, terutama dalam pemberian kompensasi finansial, lebih mempengaruhi pada prestasi dan kemampuan bekerja mereka dibandingkan non moneteri. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Yamoah (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi bukan stimulus utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, melainkan perasaan nyaman dan senang dari karyawan dalam menjalankan segala tanggung jawab pekerjaannya.

Dharma (2017) menyatakan jika kepuasan kerja secara langsung memediasi pengaruh kompensasi pada kinerja dari karyawan. ketika seseorang puas dengan kompensasinya, maka akan mempengaruhi kinerja mereka. Namun Muayyad (2016) menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh besar dari kepuasan kerja pada produktivitas karyawan dimana produktivitas berkaitan langsung dengan kinerja.

Penelitian - peneletian tersebut menunjukkan bahwa adanya hasil yang variatif. Dari latar belakang yang telah disampaikan dan berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilaksanakan dapat dirumuskan; (1)Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo? (2)Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo?

## 2. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, jenis penelitiannya sendiri adalah asosiatif kausal yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya (Bungin, 2011). Variabelnya sendiri terdiri dari kompensasi (X), kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* (M). Berbeda dengan variabel *moderating*, *intervening* adalah variabel antara atau mediasi yang berfungsi untuk memediasi hubungan antara variabel dependen dan independen (Riduwan, 2017). Berikut model *path* yang digunakan:



Gambar 1. Model Mediasi atau *Intervening* di *Path Analysis*

Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Pengambilan data sendiri dilaksanakan di BRI Syariah kantor cabang Sidoarjo. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai dengan jumlah 40 orang. Untuk teknik pengambilan sampelnya memakai sampel total yaitu dengan melibatkan semua populasi. Selanjutnya, teknik analisis data menggunakan 3 uji yaitu uji instrumen penelitian, asumsi klasik, dan uji hipotesis. Uji instrumen ada 2 pengujian yaitu uji validitas dengan menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas dengan menghitung *alpha cronbach*. Terdapat pula 4 langkah asumsi klasik yaitu uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, uji linieritas, uji multikolineritas, dan heteroskedastisitas. Dan yang terakhir, 4 tahap uji hipotesis yaitu menggunakan Uji F, Uji t, Uji koefisien determinasi dan *Path Analysis* serta didukung aplikasi IBM SPSS Statistics Versi 25.

Pengujian instrumen penelitiannya sendiri menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Keduanya memiliki perbedaan pada tujuan. Berikut penjelasan dari uji validitas dan uji reabilitas:

#### **Uji Validitas**

Penelitian ini menggunakan Teknik *Pearson Product Moment* untuk melihat kelayakan suatu item. Dari hasil uji, semua item dalam variabel X valid yaitu dibuktikan oleh hasil *pearson corelation* sebesar 0,584 – 0,861, semua item Y dan M dinyatakan valid masing-masing sebesar 0,475 – 0,877 dan 0,613 – 0,851. Sehingga semua variabel yang digunakan dinyatakan layak.

#### **Uji Reabilitas**

*Cronbach Alpha* digunakan dalam uji reabilitas dengan nilai sebesar 0,6. Hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS dari skala kompensasi mendapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,910, skala kepuasan kerja sebesar 0,920, dan skala kinerja karyawan sebesar 0,934. Seluruh variabel yang digunakan mendapatkan perolehan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 sehingga variabel yang digunakan dikatakan reliabel dan dapat dipakai.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

*Kolmogorov Smirnov* dilakukan untuk mendapatkan nilai normalitas data dengan nilai signifikansi sebesar 0,05. Bila nilai signifikansinya > 0,05 maka sampel tersebut terdistribusi secara normal. Dilihat dari nilai signifikansi data variabel kompensasi mendapatkan hasil 0,117, variabel kepuasan kerja 0,082, dan variabel kinerja karyawan 0,051. Hasil tersebut membuat semua variabel terdistribusi dengan normal.

##### **Uji Linieritas**

Untuk mengetahui apakah terdapat adanya hubungan antar variabel, maka perlu dilakukan uji linieritas. Nilai *p-value* yang digunakan sebesar 0,05, jika nilai *p-value* > 0,05 maka dapat dikatakan variabel X, M dan Y memiliki hubungan. Kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) mendapatkan hasil 0,797. Maka, X dengan Y memiliki hubungan yang linear. Hasil Kepuasan kerja (M) dengan kinerja karyawan (Y) mendapatkan hasil 0,134 maka M dengan Y memiliki hubungan linear.

##### **Uji Multikolinieritas**

Dalam penelitian ini, tidak diperkenankan adanya multikolinieritas, sehingga uji ini perlu dilakukan. Jika variabel bebas memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai toleransi > 0,1, maka variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi. Kedua variabel nilai VIF yaitu sebesar 1,561 untuk kedua variabel atau < 10, dan nilai toleransi kedua variabel sebesar 0,641 atau > 0,1 yang membuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

##### **Uji Heteroskedastisitas**

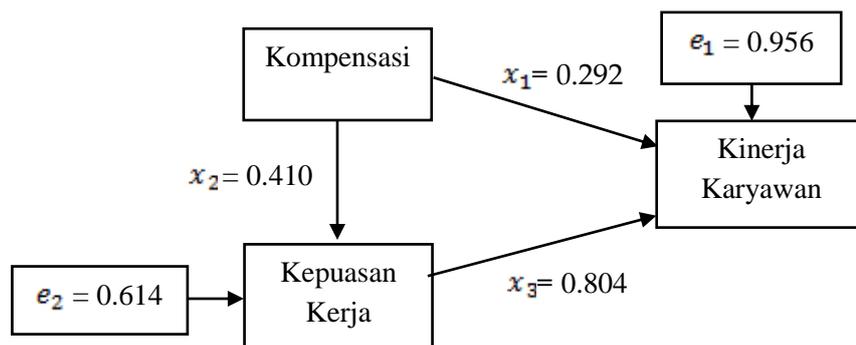
Dalam menilai apakah penelitian tersebut memiliki perbedaan varian dari residual antar pengamatan, perlu dilakukan uji heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari hasil *spearman rho* mendapatkan hasil nilai sig > 0,05 yaitu sig 0,907 dan 0,702. Dari hasil tersebut mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat tanda-tanda adanya heteroskedastisitas.

### Rangkuman Uji Hipotesis dari Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Sebelum melakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung, hipotesis model harus layak dan koefisien regresi harus signifikan. Hal tersebut dapat diketahui melalui Uji Simultan (Uji F) dan Uji Parsial (Uji T). Nilai tingkat kepercayaan pada pengujian simultan sebesar 5% atau 0,05. Pada variabel X dan Y didapati nilai signifikansi sebesar 0,007 serta pada variabel X, M dan Y mendapatkan nilai sebesar 0,035 dan 0,000. Keseluruhan nilai Sig. <0.05, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependennya secara signifikan.

Pada model ini, uji parsial menggunakan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , agar hipotesisnya diterima, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Titik persentase distribusi t diketahui bahwa  $t_{tabel}$  model ini sebesar 1,687.  $t_{hitung}$  pada variabel X dan Y sebesar 1,883, sedangkan  $t_{hitung}$  pada variabel X, M dan Y sebesar 7,269. Itu artinya terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, atau hipotesisnya diterima.

Guna mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dapat diambil dari nilai *Standardized Coefficient* regresi dari antar variabel dengan dibuat model *Path Analysis*:



Gambar 2. Model *Path Analysis* Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil dari output diatas, diketahui jika nilai signifikansi dari variabel X <0.05 sehingga variabel X berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Nilai  $R^2$  sebesar 0,685, dari nilai tersebut menunjukkan X berkontribusi terhadap Y sebesar 68,5% dengan 31,5% total kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Untuk signifikansi dari variabel X dan M serta M dan Y memiliki nilai lebih kecil dari 0.05. Maka, variabel X melalui M berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Nilai  $R^2$  pada tabel sebesar 0.623, dari nilai tersebut menunjukkan X dan M berkontribusi terhadap Y sebesar 62,3% dengan 37,7% peran dari variabel lainnya.

Nilai  $e_1$  dan  $e_2$  didapatkan dari rumus  $\sqrt{(1 - R^2)}$ .

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)} = 0,956$$

$$e_2 = \sqrt{(1 - R^2)} = 0,614$$

Pada model *Path Analysis* diatas, pengaruh langsung X terhadap Y (Kompensasi -> Kinerja Karyawan) oleh nilai dari  $x_1$  sebesar 0.292. Dan untuk pengaruh tidak langsung X melalui M terhadap Y (Kompensasi -> Kepuasan-> Kinerja) ditunjukkan oleh nilai dari  $x_2 \times x_3 = 0.329$

Maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Langsung (Kompensasi – Kinerja Karyawan)	= 0.292
Pengaruh Tidak Langsung (Kompensasi – Kepuasan – Kinerja)	= <u>0.329</u> +
Pengaruh Total	= 0.621

Menurut hasil perhitungan diatas, didapati jika nilai dari pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung. Hasil tersebut membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung dari X melalui M terhadap Y secara signifikan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari seluruh rangkaian uji yang telah dilakukan, diketahui jika Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil pengujian tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Cahyani (2016) yang menyatakan bahwa dengan menunaikan kewajiban pemberian kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi disebutkan menjadi salah satu cara organisasi atau perusahaan untuk dapat membangun strategi yang kompetitif untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan mereka. Kompensasi dianggap sebagai komponen penting dalam upaya mempertahankan karyawan (Nzyoka dkk, 2016).

Penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sheila Wambui Njoroge dan Josephat Kwasira (2015) dimana mereka menemukan bahwa adanya hubungan yang efektif diantara kompensasi dan penghargaan pada kinerja karyawan pada pemerintahan wilayah Nakuru. Strategi pemberian kompensasi yang berdasarkan kompetensi yang dimiliki dirasa menjadi cara yang paling ampuh dalam memotivasi karyawan untuk mempertimbangkan jenjang studi mereka yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi dinilai dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mereka akan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Hal tersebut juga akan menguntungkan perusahaan karena dengan memiliki karyawan yang loyal, semua pekerjaan akan selesai dengan baik serta meningkatkan citra dan mutu perusahaan. Dalam perspektif ekonomi Islam, kompensasi lebih dikenal sebagai kewajiban pembayaran upah (Ujrah/Ajrun). Dalam akad mengenai upah, kedua belah pihak (pemilik usaha dan pekerja) dituntut agar bersifat jujur dan adil dalam urusan mereka supaya tidak terjadi tindakan yang merugikan demi kepentingan pribadi. Pekerja harus mendapatkan kompensasi sesuai dengan kinerjanya, sementara pemilik usaha menerima keuntungan dan sumbangsuhnya terhadap produksi.

Al-Quran memerintahkan kepada pemilik usaha untuk membayar para karyawan dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Demikian pula para karyawan akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya. Upah menentukan standar dan kualitas hidup karyawan. Oleh karena itu, upah menentukan hubungan karyawan dengan pemilik usaha, terjadinya pemogokan, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap tempat kerja.

Sebagian besar aksi mogok kerja yang dilakukan oleh pekerja di Indonesia disebabkan oleh tuntutan mereka atas kenaikan upah minimum dan perbaikan jaminan sosial. Sehingga selain meningkatkan kinerja karyawan, tujuan dari pemberian kompensasi adalah pemenuhan kebutuhan karyawan, memajukan perusahaan, serta menciptakan keseimbangan dan keadilan. Manfaat lainnya bagi perusahaan adalah mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang bermutu.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan serangkaian Uji Hipotesis, didapatkan hasil bahwa variabel independen yaitu variabel kompensasi secara simultan dan individu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Penambahan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja dalam hal ini meningkatkan pengaruh dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dalam hasil *Path Analysis* yang mendapatkan hasil bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar hasilnya dibandingkan dengan pengaruh langsung.

Koesmono (pada Brahmasari & Suprayetno, 2008) juga berpendapat jika kepuasan kerja adalah bentuk respon atau sudut pandang dari karyawan tentang karir mereka yang meliputi jenis pekerjaan, lingkungan kerja, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan dengan keadaan sosial dilingkungan kerja. Teori tersebut mengindikasikan bahwa antara kompensasi dan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi satu sama lain.

Dari penelitian ini, diketahui bahwa kepuasan kerja cenderung akan meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas karyawan. Hal tersebut didapatkan melalui pemberian kompensasi yang dinilai oleh karyawan sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan tentunya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Pada perspektif ekonomi, kepuasan kerja dari karyawan perlu dicapai untuk menjaga komitmen mereka kepada perusahaan. Islam juga menganjurkan dimana antara karyawan dan pemilik usaha untuk saling berkontribusi melaksanakan kewajiban dan mendapatkan hak mereka masing-masing. Sehingga didapatkan hasil, secara tidak langsung, semakin tinggi kompensasi dan kepuasan karyawan diberikan, maka akan didapatkan kinerja karyawan yang semakin tinggi juga.

#### **4. KESIMPULAN**

Didasari dari hasil pembahasan dan hipotesis data, dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kompensasi melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini, penulis memberikan saran untuk memerhatikan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan kepada pihak perusahaan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan yang tentunya akan meningkatkan kinerja dari perusahaan menjadi lebih baik lagi. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan agar meneliti variabel lain guna mengetahui motivasi lainnya dalam peningkatan kinerja karyawan.

## 5. REFERENSI

- Al-Quran Terjemahan. 2015. *Departemen Agama RI*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Al-Banna, H., & Dkk. (2012). Kaitan Antara Kepuasan Kerja, Sikap Terhadap Ganjaran Kewenangan dan Keinginan untuk Berhenti Kerja Secara Sukarela: Pendekatan Empirikal dan Pendekatan Islam. *Jurnal Teknologi*, 153-182.
- Basalamah, I., Ramli, M., Sinring, B., & Alam, R. (2019). Effect of Commitment, Compensation, and Leadership of Employee Performance and Sharia Engagement as Variable Intervening. *International Journal of Accounting and Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*, 2 (1), 1-17.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. PEI HAI International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2).
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Cahyani, N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-jurnal Manajemen Unud*, 5 (1) 500-532.
- Darma, P. S. (2017). The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 1 (1), 66-75.
- Ghazaly, A. R. (2018). *Fiqh Muamalat*. Jakarta: Kencana.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwansyah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memoderasi Motivasi Kerja dan Penggajian menurut Perspektif Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Makassar. *ASSETS*.
- Liu, Y. (2015). Job Satisfaction in Nursing: A Concept Analysis Study. *International Council of Nurses*, 84-92.
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9 (1) 75-98.
- Njoroge, S. W., & Kwasira, J. (2015). Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakura County Government. *IOSR Journal of Bussiness and Management (IOSR-JBM)*, 17 (11), 87-93.
- Nur, M. T. (2015). Kompensasi Kerja dalam Islam. *Jurnal Muamalah*, 120-129.
- Nur, M. T. (Desember 2015). Kompensasi Kerja dalam Islam. *Jurnal Muamalah*, 120-128.
- Nzyoka, C. M., & Orwa, B. H. (2016). The Relationship Between Total Compensation and Employee Performance in the Insurance Industry, Case Mayfair Insurance Company Limited. *Psychology and Behavioral Sciences*, 5 (1) : 20-36.
- Rahman, I. A., & Mansyur Ramly, M. N. (2017). Effect or leadership, Compensation, Organizational Culture and Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Employees Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19 (10), 12-24.

- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35 (2); 53-60.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robyardi, E. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 14 (4) : 60-68.
- Sekaran, U., & Boigie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thaief, I., Priyono, Idrus, M. S., & Baharuddin, A. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance. *Canadian Center of Science and Education*, 23-34.
- Yamoah, E. E. (2014). Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction. *Developing Country Studies*, 4 (12) 27-37.