

## **PENGARUH KARAKTERISTIK SUMBER DAYA INSANI DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK JATIM SYARIAH CABANG SURABAYA**

**Mohammad Yahya Wirsayudi**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [mohammadyahya51@gmail.com](mailto:mohammadyahya51@gmail.com)

**Sri Abidah Suryaningsih**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [sriabidah@unesa.ac.id](mailto:sriabidah@unesa.ac.id)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik sumber daya insani dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada Karyawan Bank Jatim Syariah cabang Surabaya. Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel karakteristik sumber daya insani terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh dari karakteristik sumber daya insani dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.*

**Kata kunci:** *karakteristik sumber daya insani, kepuasan kompensasi, kinerja karyawan*

### **Abstract**

*The purpose this research is to find out the influence human resource characteristics and compensation satisfaction on employee performance. The data used in this study are primary data obtained from the questionnaire distributed to employees of the Bank Jatim Syariah Surabaya branch. From the results of the research conducted, it shows that, the influence of human resources characteristic variables on employee performance, the influence of compensation on employee performance, the influence of human resources characteristics and compensation for the performance of employees of the Surabaya Branch of Jatim Syariah.*

**Keywords:** *human resource characteristics, compensation, employee performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Bank syariah secara umum adalah bank yang mengedepankan prinsip atau atauran islam dalam operasionalnya (Tho'in, 2016). Perbankan syariah pada operasionalnya harus patuh pada prinsip prinsip syariah, prinsip syariah dapat di laksanakan apanila sumber daya manusia didalam perbankan mempunyai pemahaman tentang operasional perbankan syariah dan dapat diterapkan pada pelaksanaan tugas di perbankan syariah.

Menurut Rahayu dan Cahyono (2018) bahwa kualitas dari sumber daya manusia ataukaryawan memiliki hubungan yang sangat erat dalam pencapaian

kerja dari setiap individu dalam suatu perusahaan atau organisasi. Untuk itu, setiap perusahaan harus memperhatikan kepuasan kompensasi karyawannya. Kompensasi merupakan hal penting bagi karyawan, karena besaran kompensasi yang diterima akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Besaran kompensasi juga dapat mencerminkan status sosial sekaligus pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya (Nawawi, 2008). Besar kecilnya kompensasi yang diterima, dapat menghasilkan loyalitas karyawan pada perusahaan dan memberi semangat dalam melakukan tanggung jawabnya (Syaparuddin, 2014).

Menurut Badriyah (2015) kompensasi adil adalah kompensasi yang sebanding dengan tingkat kinerja karyawan tersebut. Tingkat keadilan tersebut adalah sama tetapi akan berbeda dengan karyawan yang mempunyai prestasi lebih. Pada dasarnya, karyawan menerima kompensasi yang berbeda beda dilihat dari prestasi kerja. Kompensasi yang telah diterima karyawan berguna untuk pemenuhan tanggungan kebutuhan anggota keluarga karyawan. Selain kompensasi, untuk mewujudkan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan tenaga kerja Islami. Fenomena dalam kurun waktu tahun terakhir, karyawan yang bekerja pada perbankan syariah memiliki tingkat pendidikan non syariah ini sudah terjadi, sesuai data berikut ini:

Tabel 1. Latar Belakang Tenaga Kerja Bank Syariah(dalam presentase)

Thn	SLTA	D3	S1 Ekonomi	S1 Hukum	S1 Fisip	S1 Teknik	S1 Syariah	S2
2009	6,2	18,7	38,0	6,2	5,2	7,6	9,1	4,1
2008	5,3	12,1	39,0	7,2	6,8	9,2	8,6	5,3

Sumber : Data Statistik Perbankan Syariah Bank Indonesiadalam(Rusmahafi ,2017)

Berdasarkan data pada tabel 1 bahwa masih banyak tenaga kerja pada perbankan syariah tidak memiliki latar belakang keilmuan ekonomi syariah. Bahkan sumber daya ini dalam artian juga menentukan kinerja dalam keberhasilan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan bagian dari faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan selalu berusaha mengembangkan skill karyawannya agar visi misi perusahaan tercapai. Dalam mengembangkan skill karyawan, perbankan syariah dapat meneladani sifat Rasulullah pada etika kerja dan setiap karyawan diharuskan mempunyai sifat nilai nilai keislaman. Menurut Rusmahafi (2017) ada macam macam karakter yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan perbankan syariah, yaitu:(1) Shiddiq, ialah benar. Benar pada artian mengambil keputusan yang dinilai penting dalam perusahaan. Seorang karyawan perbankan diharuskan memiliki karakter jujur ke nasabah maupun ke karyawan yang lain, sehingga perusahaan menerapkan prinsip kejujuran. Dalil Al Quran tentang shiddiq dalam surat At Taubah 119 yang

berbunyi: *“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”*. (Q.S At- Taubah:119) (2) Amanah, ialah dapat dipercaya dan tanggung jawab. Dalil Al Quran tentang amanah: *“Dan sungguh beruntung orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.”* (Q.S. Al-Mu“minun:8). (3) Fathonah, yang artinya “kecerdasan”, dan diartikan kebijaksanaan/kecerdikan. Pimpinan ataupun karyawan bank syariah wajib memiliki sifat cerdas dan harus mamahami segala aktivitas dalam perbankan syariah. Dalam surat Yunus ayat 100 menjelaskan bahwa: *“Dan Tidak ada seseorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnyaa”*. (Q.S. Yunus:100). (4) Tabligh dapat diartikan sebagai sifat komunikatif dan argumentatif. Karyawan harus mempunyai sifat argummentatif agar dapat menyampaikan pesan dengan tutur kata yang tepat. Seorang yang berilmu juga harus diimbangi dengan sifat yang komunikatif agar Dalam surat An-Nisa ayat 9 menjelaskan: *“Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.”* (Q.S An-Nisa:9). Karyawan profesional harus mempunyai sifat shiddiq, amanah, fathonah dan tabligh. Karyawan perbankan syariah harus memenuhi kualifikasi syariah dalam menjalankan operasional perbankan syariah. Jadi pada pengelolaan perbankan syariah harus memahami nilai nilai syariah dan dapat menghadapi tantangan perbankan syariah.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan penelitian yaitu: (1) apakah karakteristik sumber daya insani dan kepuasan kompensasi berpengaruh secara parsial (masing-masing) terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya? (2) apakah karkteristik sumber daya insane dan kepuasan kompensasi berpengaruh scara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya?

## **2. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang mempunyai sifat asosiatif berarti terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. (Sugiyono, 2015) Indikator yang digunakan pada variabel karakteristik sumber daya insani antara lain adalah shiddiq, amanah, fathonah, tabligh dan pada variabel kepuasan kompensasi antara lain adalah gaji, tunjangan, bonus sedangkan untuk variable kinerja karyawan pada penelitian ini, indikator yang digunakan antara lain adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, serta komitmen. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Bank Jatim Syariah Surabaya dan sejumlah 50 karyawan. Teknik

pengambilan sampel pada penelitian ini yakni menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya seluruh jumlah anggota populasi pada suatu penelitian digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, dengan menggunakan metode observasi dan penyebaran kuisisioner pada responden. Pengujian data penelitian ini menggunakan SPSS versi 16.0 yang terdiri dari uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan Analisis jalur.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### HASIL

##### a. Uji Linearitas

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil analisis pada uji linearitas yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa nilai signifikansi pada variabel karakteristik sumber daya insani terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,139 yang artinya adalah variabel karakteristik sumber daya insani ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) memiliki hubungan yang linear, karena nilai signifikansinya adalah lebih dari 0,05. Sedangkan pada variabel kepuasan kompensasi ( $X_2$ ) menunjukkan nilai 0,074 terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) yang berarti juga memiliki hubungan yang linear.

##### b. Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil analisis pada uji multikolinieritas yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa:

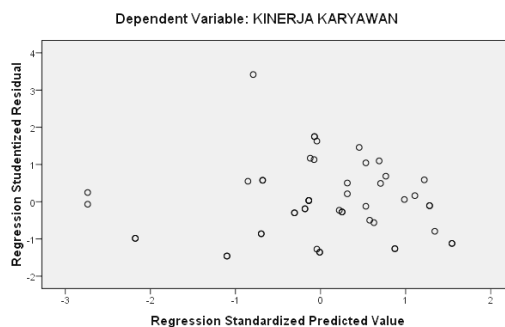
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

	Collnearity Statistic	
	<i>Tolerance</i>	<b>VIF</b>
<i>Karakter sumber daya insani</i>	0.481	2.081
<i>Kepuasan Kompensasi</i>	0.481	2.081

Nilai VIF pada semua variabel independen mempunyai persamaan nilai  $<10$  dan pada nilai “tolerance”  $>0.10$ , dengan hasil ini maka semua variabel terbebas dari masalah multikolinieritas.

##### c. Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil analisis pada uji heterokedastisitas yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa:



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, tidak adanya pola jelas dan pada titik titik menyebar keatas ataupun kebawah angka “0” pada sumbu Y. Dengan hasil ini didapatkan hasil penelitian ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

**d. Uji F**

Uji simultan ini telah dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=5\%$ ), dandidapatkan hasil analisis bahwa:

Tabel 3. Hasil Uji simultan

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>.Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regresion	1356.474	2	678.237	55.993	0.000 $\alpha$
Residual	569.306	47	12.113		
Total	1925.780	49			
	R Square 0.704		Adjusted R Square 0.692		Std. Error of Estimate. 3.48036

Pada hasil nilai signifikansi secara simultan dalam variabel karakteristik sumberdaya insani dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah  $0.000 \leq 0.05$ , dan untuk nilai f hitung  $55.993 \geq 3.191$  untuk f tabel. Dapat disimpulkan adanya pengaruh secara simultan karakteristik sumberdaya insani dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**e. Analisis Jalur(Path Analysis)**

Pada hasil uji yang telah dilakukan, diketahui nilai  $Pyx_1$  adalah 0,350 sedangkan  $Pyx_2$  adalah 0,736.

$$R^2_{yx_2x_2} = (Pyx_1) (ryx_1) + (Pyx_2) (ryx_2)$$

1. Nilai  $P_{y_{x_1}}$  sebesar  $((0.350)^2 \times 100\%)$ , setelah dihitung, didapatkan hasil 0.1225. Disini bisa disimpulkan pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$  12.25%.
2. Nilai  $P_{y_{x_2}}$  sebesar  $(0.736)^2 \times 100\%$  setelah dihitung dan mendapatkan hasil 0.541696. Disini bisa disimpulkan pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 54.16%.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Karakteristik Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian ini, ternyata dalam perbankan syariah, kinerja karyawan harus diimbangi dengan karakteristik karyawan yang harus mempunyai sifat berdasarkan nilai nilai keislaman. Nilai keislaman yang pertama, Shiddiq, artinya seorang karyawan harus bisa dan dapat berpegang terhadap nilai kejujuran pada aktivitas bank syariah. Nilai keislaman yang kedua, Amanah, artinya karyawan pada perbankan syariah harus menerapkan kejujuran ataupun kehati-hatian dalam mengelola dana nasabah. Nilai keislaman yang ketiga, Fathanah, artinya dalam mengelola dana dari nasabah, karyawan perbankan harus dilakukan dengan profesional. Nilai keislaman yang keempat, Tabligh, karyawan pada perbankan syariah bisa myakinkan ataupun mengedukasi para calon dan nasabah tentang perbankan syariah baik dari prinsip, produk maupun jasa.

Nilai nilai islami dapat dinilai dari aktivitas karyawan pada operasional dalam sehari hari, pada sifat jujur, dalam penyusunan laporan maupun pengelolaan keuangan dilakukan harus secara transparan dan tidak mengurangi ataupun melebihkan. Pada bagian teller wajib mengkonfirmasi dan menghitung uang didepan nasabah, teller juga mempunyai tanggung jawab pada kesesuaian jumlah kas pada sistem. Pada bagian manajemen resiko, analisis karyawan sangat diperhatikan untuk melakukan pemeriksaan jaminan, pengawasan nasabah, penilaian jaminan, dan perjanjian dalam kredit.

### **Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa hasil penelitian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Ini berarti rendah tingginya tingkat kinerja karyawan bisa disebabkan oleh kepuasan kompensasi. Untuk itu, bisa mengoptimalkan kinerja karyawan diperlukan standart gaji yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan tersebut. Pemberian bonus ataupun tunjangan juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Badriyah (2015) yaitu kompensasi ialah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi didalam kinerja dapat diukur menggunakan dengan beberapa indikator. Ada tiga indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu tunjangan, gaji, dan bonus. Dan pada akhirnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang didapat karyawan dapat memotivasi kinerja mereka.

### **Pengaruh Karakteristik Sumber Daya Insani dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya**

Hasil analisis pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa kedua variabel memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan. Karakteristik sumber daya insani yang terdiri dari shiddiq, amanah, fathanah, dan tabligh dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Jika salah satu sifat tersebut tidak dimiliki oleh karyawan, maka bukan tidak mungkin kinerja karyawan akan turun. Ini membuktikan bahwa dalam bekerja, sifat sifat tersebut mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh langsung variable karakteristik sumber daya insane dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja. Selanjutnya, juga didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan secara bersama sama karakteristik sumber daya insane dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Syariah cabang Surabaya.

### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan, kedua variabel masing masing ataupun secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Karakteristik sumber daya insani mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kompensasi.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat saran yang ingin peneliti sampaikan untuk Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yaitu melakukan pengembangan dan melakukan pelatihan karyawan terutama pada karakteristik yang mengacu pada nilai nilai islami sehingga Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

### **5. REFERENSI**

Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Penerbit Pustaka Setia 2015)

Bank Jatim Syariah, [www.bankjatim.co.id/id](http://www.bankjatim.co.id/id) diakses pada tanggal 18 Agustus 2018

- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Rahayu, F. dan Cahyono, H. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*. 1 (2): 38-45.
- Rusmahafi, Hayatul Muthmainnah. 2017. *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)*. Jurnal Ekonomi Islam. Volume 8, Nomor 1
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Syaparuddin. 2014. *Model Pengembangan Sdm Industri Perbankan Syariah Pada Islamic Banking School* (Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Edisi : Vol. 8, No. 2, Desember 2014),353
- Tho'in, Muhammad. 2016. *Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam* (Studi Kasus Pada Bni Syariah Surakarta).Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam. Vol. 02, No. 03.