

Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Cabang Asembagus Kabupaten Situbondo

Anggun Robitotul Nandawiyah, Mohammad Rizal, Frenda Ninggar Marsiska, Qori'atul Adawiya, Nurul Setianingrum

Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Kai Haji Ahmad Siddiq Jember

anggunnandawiyah@gmail.com, 12mohammadrizal@gmail.com, frendaninggar@gmail.com, qoriatuladawiya79@gmail.com,
nurulsetia02@gmail.com

Abstrak

Artikel ini membahas pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di BMT NU Cabang Asembagus, Situbondo. Penelitian ini menyoroti pentingnya pemberian kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip keadilan serta nilai-nilai syariah dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, berperan sebagai faktor utama dalam memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Selain itu, evaluasi kinerja secara rutin dan pengembangan kompetensi karyawan juga menjadi bagian penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan kompensasi yang tepat dan berkeadilan mampu meningkatkan rasa dihargai dan kontribusi karyawan, sehingga berkontribusi positif terhadap keberlanjutan dan keberhasilan lembaga.

Kata Kunci: Kinerja, Kompensasi

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu pendorong berjalannya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga di dalam pengelolaannya sangatlah diperlukan cara atau metode atau alat yang strategis untuk menggerakkan karyawannya untuk bekerja dengan lebih baik. Setiap karyawan yang memiliki potensi atau kelebihan yang baik terhadap kinerjanya dapat berpengaruh atau dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan-tujuan yang selaras dengan kebijakan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu penentu untuk mencapai keberhasilan sebuah perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya. Sadar akan pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) bagi keberlangsungan hidup serta peningkatan perusahaan, dengan demikian pimpinan organisasi atau perusahaan harus memberikan sebuah apresiasi terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimana hal tersebut merupakan sebuah keharusan didalam menganggap bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) ini lebih dari sebuah karyawan perusahaan bahkan dapat menjadikan mitra didalam berusaha. Sebuah kinerja yang baik akan tercipta dari adanya kepemimpinan yang positif dan arahnya selalu mendukung kepada karyawan. Adapun salah satu dukungan yang dapat diberikan pimpinan ialah berupa pemberian kompensasi yang sesuai terhadap karyawan yang memiliki penciptaan disiplin kerja yang baik.

Kinerja merupakan sebuah pencapaian, hasil dan juga prestasi kerja (output) baik berupa kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan kegiatan atau tugas kerjanya yang dimana hal tersebut merupakan sebuah tanggung jawab dan juga amanat yang diberikan oleh sebuah pimpinan kepada karyawannya. Salah satu pengaruh terbesar dalam perkembangan dan juga peningkatan perusahaan adalah kualitas dari manajemen kinerja Sumber Daya Manusia-nya (SDM), karena hal tersebut menjadi acuan yang dapat mendorong percepatan dalam mencapai tujuan yang selaras dengan kebijakan perusahaan. Salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengevaluasi sebuah kinerja seorang karyawan adalah dengan menerapkan penilaian karyawan secara bertahap, baik itu bersifat mingguan, bulanan bahkan tahunan. Tujuan diberlakukannya evaluasi atau penilaian kinerja ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pimpinan dan juga karyawan berkontribusi kepada perusahaan melalui kinerjanya masing-masing. Perusahaan memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, pendidikan, keterampilan, sikap atau etika saat bekerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kesehatan, motivasi, teknologi dan juga sistem dalam bekerja.

Pentingnya sebuah peranan dari Sumber Daya Manusia (SDM), perusahaan haruslah memanfaatkan Sumber Daya Manusia-nya (SDM) dengan efektif dan efisien agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan berpengaruh positif terhadap perusahaan, salah satu caranya ialah memberikan kompensasi yang sesuai sebagai apresiasi terhadap kinerja positif yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan aspek penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan hal yang didapat oleh karyawan, baik berupa barang ataupun uang yang diberikan sebagai apresiasi terhadap prestasi kerja karyawan yang diberikannya untuk perusahaan atau organisasi. Kompensasi dan juga kinerja karyawan merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan memiliki pengaruh satu dengan yang lainnya. Pemberian kompensasi ini dapat menambah motivasi kerja dan juga prestasi kerja. Tidak hanya kompensasi, adanya disiplin kerja juga dapat meningkatkan sebuah kinerja karyawan. Maka dengan demikian, empati dari perusahaan atau organisasi terhadap tata kelola secara adil dan rasional memiliki peranan yang sangat penting. Jika seorang karyawan beranggapan pemberian

kompensasi tidak memadai kinerja dan juga prestasi kerja, maka kepuasan akan sistem kerja karyawan akan cenderung menurun. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk terus meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang baik ialah selalu menerapkan evaluasi kinerja karyawan dan memperbaiki manajemen Sumber Daya Manusia-nya (SDM) sehingga perusahaan dapat terus tumbuh dan berkembang dalam menghadapi persaingan.

Setiap perusahaan sepatutnya memiliki ciri khas tersendiri diantaranya macam-macam aktivitas yang sudah dapat membuka cabang perusahaan baru. Adanya pembukaan cabang perusahaan baru ini dapat memberikan peluang kerja dalam memperbaiki perekonomian. Hal tersebut dibuktikan oleh perusahaan BMT NU Jawa Timur yang telah berhasil meresmikan 107 cabang baru di seluruh Indonesia, hal tersebut membuktikan bahwa BMT NU Jawa Timur dianggap cukup berhasil didalam melaksanakan aktivitas yang ada di perusahaan tersebut. Keberhasilan yang dicapai tentunya diiringi dengan sebuah kinerja karyawan yang baik agar perusahaan dapat terus maju, berkembang dan selalu bergerak ke arah yang positif. Berdasarkan fenomena yang ada, sebuah perusahaan diperlukan untuk mempertahankan kinerja setiap karyawannya agar terus efektif dan terus optimal. Hal itu tentunya membutuhkan penunjang untuk terus mempertahankan kinerja yang lebih optimal kedepannya. Salah satu faktor penentu didalam mempertahankan value kinerja karyawan ialah kompensasi. Dalam sebuah perusahaan, pemberian kompensasi yang adil berperan penting dalam kualitas kinerja karyawan, karena hal tersebut bisa berdampak langsung dan juga menjadi salah satu motivasi semangat dalam bekerja. Melihat bagaimana pentingnya peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini dilakukan di kantor BMT NU Cabang Asembagus Situbondo, Jawa Timur. Adapun tujuan daripada penelitian ini adalah untuk mengetahui pentingnya Peranan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Cabang Asembagus Kabupaten Situbondo.

KAJIAN PUSTAKA

Sumber Daya Insani

Manajemen daripada sumber daya manusia (SDM) ialah penggabungan antara sebuah kata atau konsep dari manajemen dan juga sumber daya manusia, yang dimana keduanya memiliki makna yang tidak sama. Pengertian MSDM (manajemen sumber daya manusia) ialah sebuah pengembangan dan juga pemanfaatan karyawan dengan memiliki tujuan atas target individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya insani (MSDI) ialah bagian dari manajemen secara umum. Dikarenakan sumber daya insani ini memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai sebuah target atau tujuan perusahaan yang selaras dengan visi dan misinya, dengan demikian sebuah pengalaman dan hasil hasil observasi penelitian dalam aspek sumber daya insani didata dan dikumpulkan secara runtut dalam manajemen sumber daya insani yang memiliki tujuan untuk mengatur atau me-manage sumber daya manusia itu sendiri. (Luluk Latifah, Iskandar Ritonga, (2020)

Dalam surat Al-Baqarah (2) : 30 Allah SWT Berfirman yang memiliki arti. *“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat : “Sesungguhnya aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi.” Mereka berkata : “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman : “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”*

Manusia ialah insan yang diciptakan dan dilahirkan ke bumi atas izin Allah SWT sebagai seorang khalifah untuk melakukan ibadah kepada-Nya seperti halnya yang tertulis pada surat Al-Dzariyat (51) : 56. *“Dalam ayat ini jelas dikatakan bahwa Allah SWT tidaklah menciptakan Jin dan manusia melainkan untuk mengenal-Nya dan menyembah-Nya, hal ini dijelaskan juga dalam Hadits Qudsi yang diriwayatkan oleh Mujahid yang berbunyi : “Aku laksanakan perbendaharaan yang tersembunyi, lalu Aku ingin supaya diketahui, maka Kujadikanlah makhluk, maka dengan adanya ciptaan-Ku itulah mereka mengetahuiku.”*

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu hal yang dipertimbangkan sebagai suatu hal yang sebanding pula. Dalam bidang kepegawaian, hadiah yang berupa finansial maupun non finansial termasuk ke dalam kompensasi yang telah diberikan kepada pegawai dengan maksud pemberian penghargaan dari pelayanan yang diberikan oleh mereka (pegawai). Kompensasi di dalam perusahaan memiliki peranan penting untuk menentukan besar atau kecilnya sebuah kompensasi yang telah diberikan secara langsung maupun secara tidak langsung yang memberikan pengaruh atau dampak bagi sebuah kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi terhadap pegawai haruslah disertai dengan adanya kinerja yang baik, oleh karena itu pemberian kompensasi haruslah dipertimbangkan terlebih dahulu agar kompensasi yang diberikan tidak memberikan pengaruh yang buruk terhadap perusahaan, yang dimana ketika pegawainya telah memberikan pelayanannya dengan baik maka kompensasi yang diberikan haruslah sesuai dengan kinerjanya. Selain itu, di dalam kompensasi terdapat prinsip-prinsip yang mencakup kesesuaian, keadilan, serta patuh terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. (Lewa, Eka-Idham Iip K. & Subowo, 2005)

Dari pemaparan mengenai kompensasi diatas, maka penulis merumuskan bahwa pengertian kompensasi merupakan suatu hal yang diterima oleh karyawan atau pegawai atau pekerja yang dimana mereka telah memberikan jasa atau pelayanan atau kinerja yang baik sehingga sebuah perusahaan merasakan dampak positifnya, dengan demikian kompensasi disini adalah suatu pemberian atau penghargaan yang diberikan atas hasil kinerja yang baik terhadap perusahaan, dan kompensasi tersebut bisa berupa finansial ataupun non finansial, bisa berbentuk materi (uang) atau barang yang memiliki nilai. Dalam pemberian kompensasi ada beberapa hal yang menjadi pertimbangan diantaranya seperti tingkat pengalaman kerja, pendidikan, kinerja, loyalitas karyawan, dan masih banyak lagi yang menjadi pertimbangan dalam memberikan kompensasi. Adapun indikator dari kompensasi ialah sebagai berikut:

1. Insentif

Insentif cenderung berfokus pada imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan selain gaji pokok yang telah ditetapkan diawal.

2. Gaji dan Upah

Gaji dan Upah berupa imbalan finansial yang diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan. Penetapan serta pemberian gaji umumnya ditetapkan berdasarkan tarif didalam periode waktu tertentu, seperti mingguan, bulanan, atau tahunan. Sedangkan jika upah berupa imbalan yang diberikan berdasarkan estimasi di dalam bekerja yang dapat dihitung per hari ataupun per jam.

3. Tunjangan

Tunjangan merujuk pada sebuah pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, tunjangan tersebut berupa finansial dan juga non finansial yang diberikan dilaur gaji pokok dan upah.

4. Fasilitas

Fasilitas disini juga merujuk pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara tidak langsung dan non finansial yang diberikan selain gaji dan juga upah. (Isnaini Miladiyahati,2023)

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “*Movere*” yang artinya daya penggerak atau sebuah dorongan. Motivasi merupakan kegairahan yang ada pada diri seseorang yang dimana hal tersebut menjadi acuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan. Arti motivasi adalah keadaan yang dimana dapat menumbuhkan aktivitas seorang karyawan yang memiliki arah dan tujuan untuk mencapai keinginan atau tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Motivasi ini merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Pada perusahaan, motivasi ini dapat dipengaruhi oleh fundamental karyawan yang cenderung positif dalam mencapai sebuah motivasi kinerja yang baik. Dengan kata lain, motivasi ini adalah suatu kegiatan yang berproses yang dapat membawa pengaruh positif seseorang untuk melakukan aktivitas dan aktivitas tersebut mampu mencapai tujuan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat memunculkan semangat kerja dan dukungan yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya kompensasi, sarana fisik, peraturan, kebijaksanaan, jenis pekerjaan dan tantangan yang ada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. (Hani, T Handoko, 2001) Motivasi kerja biasanya dapat mengarahkan karyawan untuk lebih meningkatkan dan juga memperbaiki kinerja seorang karyawan, akan tetapi biasanya motivasi yang membawa dampak buruk dan negatif terhadap seorang karyawan, akan menimbulkan kecelakaan kerja yang dimana hal tersebut akan berdampak langsung pada rekan kerja sendiri. Untuk mendapatkan pengakuan kinerja yang baik dari manajemen perusahaan, karyawan haruslah

menumbuhkan kegairahan dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama-sama. Perusahaan memiliki tugas didalam menerapkan manajemen terhadap karyawannya dengan memotivasi setiap pegawai atau karyawannya, akan tetapi adanya motivasi ini harus tetap diatur dan diarahkan agar tidak menimbulkan ketimpangan sehingga membawa pengaruh yang buruk bagi rekan kerja sendiri yang bekerja sama di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Jika motivasi ini diterapkan dengan baik maka dampaknya akan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan dan juga kinerja organisasi atau perusahaan. (Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002)

Kinerja

Kinerja atau disebut dengan *performance*, perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan strategi guna pengembangan system umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya. (Wahelmina Rumawas, S.Sos, Msi, 2021) Tujuan penilaian kinerja secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilaian harus menyelesaikan:

1. Prestasi riil yang dicapai individu.
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Dalam menyusun dimensi atau standar kinerja harus memenuhi kriteria ukuran yaitu berapa banyak yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, seberapa baik hasil kinerja tersebut. Dan dalam sebuah perusahaan haruslah sering mengevaluasi kinerjanya, karena dengan melakukan evaluasi kinerja suatu perusahaan akan menjadi baik dan agar tetap tumbuh dan dapat bersaing. Sebuah kesuksesan seorang karyawan tergantung pada sebuah fungsi dari tugas atau amanah yang dibebankan secara spesifik dalam bentuk pekerjaan selama periode waktu tertentu. Dengan kata lain, ukuran kesuksesan sebuah kinerja ialah berdasarkan pada ukuran yang ada dan sesuai dengan jabatan pekerjaannya. (Isnaini Mukarromatul,2023)

METODE

Dalam Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif yang mana digunakan untuk memperoleh relasi dan juga pemahaman yang menyeluruh mengenai peranan kompensasi didalam meningkatkan kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup sumber-sumber data primer, yang dimana data primer adalah data yang dihasilkan

atau diperoleh dari sumbernya secara langsung yaitu objek atau individu yang terlibat didalam penelitian ini. Bahan yang termasuk didalam data primer penelitian ini diantaranya :

- a. Wawancara
Hasil wawancara yang mendalam dengan informan dan selaras dengan topik penelitian. Wawancara yang dilakukan ini bersifat terbuka dan tidak memiliki struktur yang memungkinkan peneliti untuk mencari pemahaman yang lebih mendalam.
- b. Observasi
Metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini juga Data yang sudah dikumpulkan dari hasil wawancara dan juga observasi akan dianalisis menggunakan teknik analisis data kualitatif dengan pendekatan analisis interaktif. Proses analisis yang digunakan ini mencakup tiga tahapan, diantaranya :

- a. Pengumpulan Data : Peneliti mengumpulkan hasil wawancara dan catatan observasi semasa waktu penelitian.
- b. Reduksi Data : Data yang telah terkumpul akan diseleksi dan dikategorikan sesuai dengan tema-tema yang relevan dan selaras dengan penelitian.
- c. Penyajian Data : Data yang sudah dianalisis akan disajikan dalam bentuk narasi yang memaparkan mengenai temuan-temuan utama di dalam penelitian.
- d. Penarikan Kesimpulan : Peneliti akan menarik kesimpulan sesuai dengan hasil analisis yang menggambarkan hubungan atau keterkaitan antara kompensasi dan juga kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada BMT NU Cabang Asembagus Situbondo, Jawa Timur. Pada bagian hasil dan pembahasan penelitian ini, dipaparkan mengenai hasil wawancara, observasi hasil dan juga pembahasan penelitian ini yaitu Analisis Peranan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Cabang Asembagus Situbondo. Lembaga ini berdiri pada tanggal 01 Juni 2004 atas kesepakatan pengurus MWC NU Gapura, tokoh masyarakat dan alumni lokakarya. BMT NU Cabang Asembagus adalah lembaga yang bergerak di keuangan mikro syariah yang memiliki fokus didalam pembiayaannya seperti Pembiayaan Tanpa Jaminan (Qardhul Hasan), Pembiayaan Dengan Jaminan (Qardhul Hasan, Mudharabah, Musyarakah, Murabahah, Bai' Bit Samanil Ajil, Rahn), dan Pembiayaan Hidup Sehati. Adapun tujuan utama dari lembaga ini adalah untuk membantu masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan melalui pembiayaan tabungan syariah. Selain itu, BMT juga memiliki tujuan yaitu untuk memberikan pelayanan keuangan yang maksimal, berkualitas dan tentunya selaras dengan prinsip-prinsip syariah kepada masyarakat setempat, khususnya kepada masyarakat kecil dan pengusaha kecil. Dalam hal ini, BMT juga berfokus kepada peningkatan kualitas dan juga kinerja para karyawan dengan meningkatkan produktivitas dan efektivitas untuk mencapai tujuan lembaganya. (Sri Pingkan Nur Imamah, mengatakan)

Kompensasi merupakan salah satu cara imbalan atau pembayaran yang diberikan kepada seluruh karyawan yang dimana karyawan tersebut telah dipekerjakan oleh perusahaan atau sebuah organisasi, yang dimana kompensasi memiliki peranan terpenting didalam membentuk semangat kerja produktivitas serta loyalitas kinerja karyawan. (Hasibuan,2002). Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan ialah untuk mempertahankan posisi karyawan yang artinya mempertahankan karyawan yang memiliki potensi, value ataupun prestasi yang baik didalam pekerjaannya. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap kepuasan dan juga kinerja karyawan. Dalam konteks BMT yang merupakan lembaga berlandaskan prinsip syariah, pemberian kompensasi mengutamakan keseimbangan dan juga keadilan yang dimana keduanya merupakan bagian penting yang tidak hanya memiliki sifat material akan tetapi juga sifat moral. Dengan adanya keadilan dan keseimbangan yang diterapkan maka hal tersebut membawa pengaruh baik bagi lembaga dan juga karyawannya yang diantaranya dapat meningkatkan rasa kepercayaan terhadap lembaga tersebut serta dapat mempererat hubungan kerja dan solidaritas kerja antara manajemen dan staf.(Ibid. hal. 188)

Kompensasi yang diberikan oleh lembaga BMT NU Cabang Asembagus terhadap karyawannya tidak hanya dipergunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup, akan tetapi dipergunakan juga untuk menabung dan berinvestasi. Pemberian kompensasi di lembaga ini telah menerapkan keseimbangan dan juga keadilan didalamnya. Temuan dari hasil wawancara dan juga observasi di BMT NU Cabang Asembagus, sebagian besar karyawan merasa lebih dihargai, diapresiasi dan terdorong untuk memberikan kontribusi kerja yang lebih baik ketika masing-masing karyawan dengan potensi yang dimiliki menerima pemberian imbalan yang setara dengan beban kerja, amanah dan tanggung jawab mereka di dalam pekerjaannya. Sedangkan beberapa karyawan yang beranggapan bahwa pemberian kompensasi yang diterima tidak setara atau tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan kecenderungan untuk melakukan penurunan kualitas kinerja, kurangnya motivasi dalam bekerja serta hilangnya inisiatif didalam menjalankan amanah dan pekerjaan yang diberikan seperti halnya, pelayanan yang kurang baik terhadap Masyarakat. (Sri Pingkan Nur Imamah,wawancar,2025) Dengan kata lain, kompensasi yang diberikan haruslah adil dan seimbang agar tingkat kepuasan kinerja karyawan tetap maksimal dan baik sehingga BMT NU ini dapat terus meningkatkan nilai-nilai positif kelebagaannya.(Ibid, h.120)

Kombinasi diantara kompensasi non finansial dan kompensasi finansial memegang peranan penting didalam menumbuhkan kualitas kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh lembaga BMT NU Cabang Asembagus di aspek finansial ada berupa gaji pokok, tunjangan yang didalamnya meliputi (tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan keluarga, tunjangan konsumsi, tunjangan komunikasi, tunjangan kesehatan, tunjangan kesejahteraan, tunjangan lembur dan tunjangan khusus). Pada kenyataan di lapangan, pemberian kompensasi yang berupa gaji pokok pada karyawan BMT NU

Cabang Asembagus sudah sesuai dengan peraturan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang dimana kompensasi tersebut diberikan sesuai dengan level atau tingkat seberapa lama karyawan tersebut mendedikasikan dirinya terhadap lembaga tempat mereka bekerja. Selain itu, kompensasi non finansial yang ada pada lembaga ini berupa bonus kinerja seperti halnya keamanan dan keselamatan saat bekerja dan juga fasilitas yang ada, sehingga bonus tersebut sudah sangat memuaskan dan memadai bagi karyawan BMT NU Cabang Asembagus, selain itu adanya keamanan yang diberikan juga maksimal yang dimana hal tersebut dapat mempengaruhi fokus kerja karyawan di bidangnya masing-masing.

Berdasarkan data yang diperoleh dari responden diantaranya bagian teller dan juga staff layanan dan administrasi, penulis memaparkan bahwa setiap kompensasi diberikan telah menerapkan keadilan dan keseimbangan yang dimana pemberian kompensasi lembaga ini diberikan dengan nominal yang berbeda di setiap karyawannya sesuai dengan prestasi, amanah dan juga beban kerja. Pemberian kompensasi ini juga tidak hanya berperan secara langsung terhadap lembaga dan juga karyawan, akan tetapi juga berperan secara tidak langsung terhadap lembaga dan juga karyawannya. (Sri Pingkan Nur Imamah, wawancara, 2025)

a. Peran Kompensasi Langsung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Cabang Asembagus.

Dari hasil penelitian ini, penulis memaparkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi secara langsung ini yang meliputi gaji pokok, bonus, dll akan menambahkan pertumbuhan kinerja karyawan BMT NU Cabang Asembagus, hal tersebut memperlihatkan bahwa sebuah kompensasi sangat memiliki peranan penting terhadap keberlangsungan kinerja karyawan BMT NU Cabang Asembagus.

Bentuk pemberian kompensasi adalah satu hal yang kompleks, pemberian ini yang diberikan kepada karyawan harus didasari oleh faktor yang sifatnya logis dan rasional. Adanya kompensasi sangat diperlukan yang dimana dapat mencerminkan atau memberikan ukuran penilaian kinerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya, pemberian kompensasi baik yang besar ataupun yang kecil akan berdampak langsung terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Jika kompensasi ini diberikan dengan adil, seimbang tanpa memandang sesiapapun yang akan diberikan kompensasi tersebut, maka para karyawan yang ada di sebuah organisasi atau perusahaan tersebut akan memperoleh kepuasan dan motivasi kerja untuk mencapai tujuan yang selaras dengan visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi.

Kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan dan berkaitan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan berupa gaji pokok, bonus, tunjangan dll. Gaji pokok merupakan uang yang diberikan dan dibayarkan kepada karyawan atas kinerja dan dedikasi yang diberikan dengan hitungan bulanan. Bonus adalah insentif atau kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan oleh organisasi atau perusahaan diluar gaji pokok dan dan jumlahnya tergantung pada ketetapan serta kondisi keuangan organisasi atau perusahaan. Sedangkan Tunjangan adalah sebuah tambahan pemasukan diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai bentuk dorongan untuk meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan hidup para karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Sri Pingkan Nur Imamah, Staf Pelayanan dan Administrasi, peraturan atau kebijakan mengenai sistem kompensasi pada BMT NU Cabang Syariah Asembagus disesuaikan berdasarkan target yang akan dicapai oleh karyawan di BMT NU Cabang Syariah Asembagus, yang artinya apabila BMT tersebut telah mencapai target, akan sangat besar pula peluang peningkatan gaji pada karyawan. Selain dilihat dari sisi laba yang didapat oleh organisasi ini, kinerja karyawan juga ikut berperan penting dalam upaya putusan kebijakan kompensasi. (Sri Pingkan Nur Imamah, wawancara, 2025)

Adapun tujuan daripada pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Ikatan Kerjasama. Dalam pemberian kompensasi akan dilaksanakan sebuah ikatan secara formal ataupun peraturan dan kebijakan antara BMT NU Syariah Cabang Asembagus dengan karyawan. Karyawan di tuntut untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sedangkan BMT NU Syariah Cabang Asembagus wajib memberikan apresiasi atas kinerja karyawan yang didedikasikan kepada perusahaan sesuai dengan ikatan kerja sama diawal.
2. Kepuasan Kerja. Dengan adanya bentuk penghargaan atau apresiasi atas kinerjanya, karyawan dapat memenuhi sandang, pangan, papan sehingga terdapat rasa kepuasan kerja di bidang pekerjaannya.
3. Pengaduan Efektif. Ketika pemberian kompensasi yang diberikan seimbang antara kinerja dan hasilnya, maka adanya pengaduan karyawan yang cukup qualified sangat minim.
4. Motivasi. Jika penghargaan yang diberikan setara dengan hasil sebuah kinerja, maka seorang manager akan dengan mudah untuk memberikan motivasi terhadap karyawannya.
5. Disiplin. Dengan adanya pemberian kompensasi yang memuaskan, maka konsistensi disiplin karyawan BMT NU Syariah Cabang Asembagus akan semakin memiliki nilai yang positif dan terus memiliki semangat inisiatif didalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Amelia Putri Widya P, *Teller BMT NU Syariah Cabang Asembagus*, pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan setiap tahunnya mengalami peningkatan upah bagi karyawan yang sudah memenuhi persyaratan peningkatan upah atau gaji. Standar dari peningkatan upah tersebut ialah ketika BMT NU Cabang Syariah ini sudah berhasil mencapai target yang selaras dengan visi misi BMT tersebut. (Amelia Putri Widya, wawancara, 2025)

Aspek penting pada mekanisme penilaian prestasi kerja ini meliputi persyaratan yang memiliki hubungan selaras dengan pelaksanaan kerja, ukuran dai sebuah persyaratan tersebut dapat membangun sistem penilaian prestasi kerja, akan tetapi yang melaksanakan penilaian prestasi kerja cenderung atasan langsung terhadap karyawan yang terlibat, hal ini bertujuan yang dimana sebuah prestasi kerja sebesar atau sekecil apapun juga harus tetap dihargai dan selalu dievaluasi. Pada BMT NU Syariah Cabang Asembagus ini pada umumnya menerapkan beberapa aspek penting yang harus dilakukan dalam penilaian pemberian kompensasi, diantaranya:

1. Absensi Kehadiran. Absensi karyawan adalah salah satu faktor penting didalam penilaian kerja. Karyawan yang memiliki absensi kehadiran baik dengan nilai 80% keatas, maka penilaian kerja terhadap karyawan tersebut akan mendapatkan penilaian yang baik dan sebaliknya.
2. Kualitas dan Kuantitas Kinerja. Suatu kuantitas yang terdapat pada sebuah organisasi selalu bergantung terhadap kinerja karyawan yang dapat memberikan keuntungan secara tidak berlebihan. Ketika sebuah tujuan itu tercapai maka hal tersebut tergolong ke dalam kriteria baik bahkan dapat menjadi sangat baik. Sedangkan suatu kualitas pada BMT ini bergantung pada pelayanan dan keluwesan didalam melayani masyarakat, dengan hal tersebut karyawan BMT NU Syariah Cabang Asembagus tidak hanya mengutamakan keuntungan.
3. Sikap / Perilaku. Untuk penyelesaian tugas-tugas atau amanah yang dibebankan dapat terlaksana dengan baik, maka penilaian prestasi kerja akan difokuskan kepada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan seperti halnya mampu mengambil keputusan secara efektif dan efisien, mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan, mampu menyelesaikan pekerjaan atau pelaporan dengan tepat, dan juga memiliki tingkat kehadiran yang baik.
4. Wawasan Pengetahuan. Karyawan yang memiliki pengetahuan terkait dengan amanah dan tugas yang diberikan juga menjadi dasar dari sebuah penilaian kerja untuk melihat seberapa jauh karyawan paham akan amanah dan tugas yang diberikan dan sudah menjadi tanggung jawabnya.
5. Inisiatif. Sebuah inisiatif karyawan memiliki standar yang dapat dinilai dari hasil kerja sehari-harinya yang meliputi kerja sama tim, keberhasilan (individu/tim), sikap, dan motivasi juga dapat menjadikan hal tersebut sebagai catatan bagi supervisor masing-masing perusahaan.

Pemberian kompensasi ini ialah salah satu cara yang menjadi pendorong terbesar kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan motivasi karyawan, yang dimana nantinya karyawan akan meningkatkan kinerjanya dan hal tersebut akan berpengaruh langsung pada pendapatan perusahaan. Dikarenakan dengan adanya kompensasi ini, secara tidak langsung karyawan akan memiliki motivasi didalam dirinya untuk terus bekerja dengan giat dan memberikan performa kerja yang maksimal terhadap perusahaan. Telah banyak diketahui bahwasanya setiap unit perusahaan dapat dipastikan akan memanfaatkan sumber daya manusianya dengan baik dalam pengelolaan usahanya, dari tahap awal sampai tahap terakhir. Dengan demikian, dalam memanfaatkan sumber daya manusianya perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi karyawan agar didalam berjalannya proses kerja tidak mendapatkan tantangan yang menjadikan salah satu penghambat dari kegiatan proses kerja sebuah perusahaan.

Sebuah etos kerja yang dilaksanakan karyawan BMT NU Syariah Cabang Asembagus ini dapat ditinjau dari beberapa aspek yang terjadi di lapangan, diantaranya ialah ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki sikap yang jujur, mampu berkomitmen dalam tim maupun individu, memiliki sikap disiplin dan rasa tanggung jawab yang besar. Hal tersebut menjadi alasan tersendiri dengan adanya pemberian kompensasi BMT NU Syariah Cabang Asembagus ini ialah mengharapkan para karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja yang dimana hal tersebut adalah capaian prestasi kerja yang akan menjadi karakteristik karyawan pada sebuah prestasi individualismenya dan nantinya akan di evaluasi, di lihat, dan diapresiasi atas peningkatan hasil kerjanya. (Nikmatul Masruroh, 2024). Dengan pemberian kompensasi yang dibagikan secara adil, setara dan seimbang akan menciptakan kepuasan kerja pada karyawan dan akan mendorong motivasi, semangat, kreativitas dan inovasi dalam bekerja sehingga nantinya dapat menghasilkan prestasi kerja yang dapat meningkatkan sebuah produktivitas yang baik. Perusahaan tentunya mengharapkan adanya balas jasa yang diberikan kepada karyawan untuk perusahaannya, salah satunya tidak hanya meningkatkan keuntungan tetapi meningkatkan loyalitas atas pelayanan kepada masyarakat juga. Pada BMT NU Syariah Cabang Asembagus, kompensasi terlihat berpengaruh terhadap laba atau pendapatan BMT NU Syariah Cabang Asembagus, karena dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan level dan jabatannya masing-masing karyawan lebih termotivasi untuk semangat dalam bekerja karena dengan kompensasi juga dapat mencapai tujuan BMT NU Syariah Cabang Asembagus yang selaras dengan visi-misinya.

- b. Peran Kompensasi Tidak Langsung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT NU Cabang Asembagus.

Kompensasi secara tidak langsung (Indirect Compensation), yang terdapat pada BMT NU Cabang Asembagus mencakup gaji pokok, tunjangan (jabatan, fungsional, keluarga, konsumsi, komunikasi, kesehatan, dan kesejahteraan), bonus kinerja, tunjangan lembur, dan tunjangan khusus memiliki peranan yang sangat penting didalam meningkatkan kinerja karyawan, karena antara pemberian kompensasi langsung dan pemberian kompensasi secara tidak langsung saling berhubungan. Kompensasi secara tidak langsung ialah pemberian kompensasi yang dilibatkan dengan sebuah prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan. Pemberian ini lebih dikenal sebagai penyempurna, karena memiliki fungsi untuk menyempurnakan pemberian kompensasi yang telah diterima oleh karyawan dari gaji pokok atau upah. Kompensasi secara tidak langsung juga meliputi beberapa aspek seperti halnya pelayanan ataupun keuntungan. Kedua dari aspek tersebut adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang berdasarkan kepada ketetapan BMT didalam meningkatkan kesejahteraan.

Tunjangan tersebut diberikan agar terdapat rasa keadilan yang dapat dirasakan langsung oleh para karyawan. Dengan kata lain, karyawan akan mendapatkan keadilan yang begitu banyak dan setara dengan kerja keras yang selalu didedikasikan kepada BMT NU Syariah Cabang Asembagus dalam mencapai target atau tujuan. Disisi lain sebuah kinerja karyawan yang terus meningkat terjadi karena terciptanya dorongan semangat kerja karyawan yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap pendapatan ataupun kualitas BMT. Fenomena yang terjadi pada BMT NU Syariah Cabang Asembagus ialah dalam pemberian kompensasi ini seringkali terjadi kecemburuan sosial antar karyawan, ketika pemberian kompensasi tidak dilaksanakan secara adil dan setara maka hal tersebut akan menimbulkan

penurunan kualitas kinerja karyawan yang dimana karyawan tersebut tidak merasakan keadilan didalam pemberian kompensasi atas hasil kerjanya. Dengan pemberian kompensasi yang menyesuaikan kinerja secara adil dan menghargai semua prinsip-prinsip bisnis ialah merupakan dasar dari sebuah etika dalam berbisnis.(Nurul Widyawati Islami Rahayu,2021)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan, yang dapat dicapai melalui kepemimpinan yang positif dan dukungan yang tepat, termasuk pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memiliki peran signifikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja serta produktivitas. Selain itu, faktor-faktor lain seperti pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja secara berkala sangat diperlukan untuk mengetahui kontribusi karyawan dan memperbaiki manajemen SDM, sehingga perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem kompensasi yang adil dan transparan serta melakukan evaluasi kinerja secara rutin, agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih disampaikan kepada pihak-pihak yang telah mendukung terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreyane, dkk. (2019). "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri)". *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora (JSEH)*, 5 No. 02.
- Aprilia E. (2017). "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG 16 ILIR PALEMBANG". Skripsi, UIN Raden Fatah Palembang.
- Egita E, Siti Mahfiroh. (2018). "PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI, REWARD AND PUNISHMENT DAN RELIGIUSITAS TERHADAP FRAUD (Studi Pada Karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo)". *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 20 No. 04
- Fatmawati, P. I. (2020). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Banuaku Makmur Sejahtera Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB)."
- Hindardjo A, Ririn Adi Utami. (2019). "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN". *Jurnal Ekonomi Islam*, 11 No. 01.
- Isnaini M, dkk. (2023). "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT NU Jawa Timur". *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20 No. 02.
- Latifah L, Iskandar Sitonga. (2020). "Systematic Literature Review (SLR): Kompetensi Sumber Daya Insani Bagi Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia". *Journal of Islamic Economics and Banking*, 02 No. 01.
- Masruroh N, dkk. (2024). "ETOS KERJA NELAYAN DALAM PERSPEKTIF MAQASHID SYARIAH: STUDI MASYARAKAT PESISIR". *International Conference on Humanity Education and Society*.
- Siagian, M. (2018). "Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam". *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Rahayu N, dkk. (2021). "KOMUNIKASI ETIKA BISNIS DALAM KEBERAGAMAN AGAMA DI KABUPATEN JEMBER". *Indonesian Journal of Islamic Communication*, 04 No. 02.
- Roni M. (2019). "PENGARUH RELIGIUSITAS, KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)". Tesis, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA.
- Wibowo P. (2018). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10 No. 02.
- Yunus M. (2017). "PERAN KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK BRI SYARIAH KOTA PALOPO". Skripsi, INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO.