

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT BSI Kantor
Cabang Bandung Selatan
The Effect of Compensation on Work Productivity at PT. BSI South
Bandung Branch Office

Yasir Muharram Fauzi^{1*}, Jiwa Riwayanti², Yuni Maryanti³

^{1,3} Perbankan Syariah dan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas
Ma'soem, Jl. Raya Cipacing No. 22 Jatinangor - Sumedang, Kode Pos 45363, Indonesia

² Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nurtanio, Jl. Casa No. 2
Bandung – Jawa Barat, Indonesia

* E-mail: yasirfauzi1984@gmail.com

ABSTRACT

Based on the results of observations and interviews, this study was motivated by a decrease in the number of employees at PT Bank Syariah Indonesia (BSI) South Bandung Branch Office, which was known to be caused by a lack of compensation for work results. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation on employee work productivity. The research method used was associative quantitative with primary data obtained through observation, interviews, literature studies, and questionnaires. The sampling technique used saturated sampling with a population of 30 employees who were also used as research samples. The results showed that compensation had a significant effect on work productivity with a contribution of 32.5% (t count 3.674 > t table 2.04841). Thus, compensation has been proven to play an important role in increasing employee productivity at PT BSI South Bandung Branch Office.

Keyword: Compensation, Influence, Productivity, Work

ABSTRAK

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan jumlah karyawan di PT Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bandung Selatan yang diketahui disebabkan oleh kurangnya kompensasi terhadap hasil kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan data primer yang diperoleh melalui observasi, wawancara, studi pustaka, serta kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan populasi berjumlah 30 karyawan yang sekaligus dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 32,5% (thitung 3,674 > ttabel 2,04841). Dengan demikian, kompensasi terbukti berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT BSI KCP Bandung Selatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengaruh, Produktivitas, kerja

How to Cite:

M Fauzi, yasir, Jiwa Riwayanti, & Yuni Maryanti. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja di PT BSI Kantor Cabang Bandung Selatan. Maro: Jurnal Ekonomi Syariah Dan Bisnis, 8(2). <https://doi.org/10.31949/maro.v8i2.17533>

1. Pendahuluan

Pada tataran praktis, sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah berkembang pesat. Hal ini memperlihatkan pemahaman umat Islam yang semakin berkembang melaksanakan industri keuangan syariah secara produktif (Fauzi dan Rivaldy, 2023). Salah satu faktor yang sangat memengaruhi produktivitas kerja adalah kompensasi. Kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka, baik finansial (gaji, tunjangan, bonus) maupun non finansial (pengakuan, pengembangan karier). Kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, menumbuhkan loyalitas, dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan kreatif. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan serta berdampak terhadap perilaku karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, seperti bekerja tidak tepat waktu, tidak mematuhi peraturan perusahaan dan moral karyawan yang tidak baik (Ni Kadek Ira, dkk, 2019).

Berbagai penelitian empiris menunjukkan variasi antara kompensasi dan produktivitas kerja. Sebagai contoh, penelitian di PDAM Tirta Rangga Kabupaten Subang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi yang kuat (0,719), yang menunjukkan hubungan positif antara kedua variabel tersebut (Nelly Sulistiana, 2019). Begitu pula penelitian di PT Berkat Anugerah Sejahtera didapatkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Purnomo dan Utami, 2021). Selain itu, pada penelitian yang dilakukan di PT Emka Putra Pratama, berkesimpulan bahwa kompensasi bersama dengan motivasi kerja ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Agustina dkk, 2021). Namun, hasil penelitian lain di PT Cieasta Mandiri Sejahtera mengungkap bahwa motivasi kerja memiliki peran sebagai variabel intervening antara kompensasi dan produktivitas. Artinya, kompensasi memberi efek tidak langsung melalui peningkatan motivasi terlebih dahulu sebelum berdampak pada produktivitas (Fitriani dan Sugiatmono, 2023). Selain itu, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Agustini dan Dewi, 2019). Adapun penelitian di CV. Tanteri Keramik juga menemukan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Sanjiwani dan Mayasari, 2024). Terakhir, penelitian ter-update di tahun 2025 menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Halimatussa'adah, dkk, 2025)

Berdasarkan observasi penelitian awal dilapangan, penulis melihat ada permasalahan yang menarik minat penulis untuk meneliti pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BSI KCP Bandung Selatan yang akan peneliti telaah secara lebih lanjut. Hasil dari observasi awal yang muncul yakni terdapat kelemahan dalam hal pemberdayaan sumber daya insani lebih spesifik lagi mengenai pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan temuan awal fenomena yang terjadi dilapangan yang seharusnya semakin produktif sumber daya manusia akan memacu pemberian kompensasi karena ditunjang oleh sesama sumber daya manusia yang ada. Akan tetapi senyatanya dilapangan, teori tersebut belum berbanding lurus dengan produktivitas yang diharapkan. Hal ini memantik peneliti untuk melakukan penelitian terhadap ketidaksesuaian antara teori, harapan, atau standar baku yang berlaku di sebuah organisasi. Lebih detail lagi tentang sumber daya manusia yang ada di PT. BSI KCP Bandung Selatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Jumlah Karyawan di PT BSI KCP Bandung Selatan Periode 2021-2025

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Persentase	Jumlah Nasabah	Persentase
1	2021	30	-	244	-
2	2022	29	-3,3%	324	32,7%
3	2023	28	-3,4%	374	15,4%
4	2024	30	7,1%	384	2,6%
5	2025	29	-3,3%	440	14,5%

Sumber: PT BSI KCP Bandung Selatan 2025

Berdasarkan data jumlah karyawan PT BSI KCP Bandung Selatan, yang merupakan hasil gabungan dari KCP Majalaya dan KCP Baleendah, pada periode 2021–2025, terlihat adanya fluktuasi yang cukup signifikan setiap tahunnya. Pada tahun 2021 jumlah karyawan tercatat sebanyak 30 orang, kemudian mengalami penurunan menjadi 29 orang pada 2022 (3,3%) dan kembali menurun menjadi 28 orang pada 2023 (3,4%). Tahun 2024 jumlah karyawan meningkat menjadi 30 orang (7,1%), namun pada 2025 kembali turun menjadi 29 orang (3,3%). Perubahan jumlah karyawan ini berpotensi mempengaruhi keberlangsungan operasional dan pencapaian target perusahaan, khususnya dalam menjaga konsistensi produktivitas kerja.

Selain itu, jumlah nasabah juga mengalami perubahan setiap tahunnya, yang mencerminkan dinamika kinerja perusahaan. Pada 2021 jumlah nasabah sebanyak 244 orang, meningkat menjadi 324 orang pada 2022 (32,7%), kemudian naik lagi menjadi 374 orang pada 2023 (15,4%). Tahun 2024 jumlah nasabah bertambah menjadi 384 orang (2,6%), namun pada 2025 turun menjadi 440 orang dengan persentase pertumbuhan melambat (14,5%).

Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT BSI KCP Bandung Selatan menjadi sangat relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar kontribusi kompensasi terhadap produktivitas serta mengidentifikasi aspek kompensasi mana (misalnya gaji pokok, bonus, tunjangan, pengakuan) yang paling efektif dalam mendorong kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen BSI untuk merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih strategis dan berdampak positif terhadap produktivitas kerja dan pertumbuhan perusahaan. Berdasarkan uraian dan latar belakang sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. BSI KCP Bandung Selatan".

2. Tinjauan Pustaka

Bank adalah suatu lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali ke masyarakat. Dalam literatur Islam dikenal dengan istilah *Islamic Bank* dan di Indonesia dikenal dengan istilah Bank Syariah (Suhendi, 2012). Bank Islam, selanjutnya disebut dengan bank syariah, adalah bank yang beroperasi tanpa mengandalkan bunga (Umam, 2013). Bank syariah menjalankan fungsi perantara (*intermediary*) dalam penghimpunan dana masyarakat serta menyalurkan pembiayaan kepada masyarakat sesuai prinsip syariah. Prinsip syariah adalah aturan berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain yang melakukan simpanan, pinjaman atau kegiatan lain yang sesuai dengan syariah. Berarti bank syariah adalah bank yang beroperasi berdasarkan hukum Islam yaitu sesuai dengan Al Qur'an dan Hadis (Al Arif, 2015).

Kompensasi adalah semua yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan produktif (Hasibuan, 2014). Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Dalam literatur lain dikemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013). Adapun dalam ungkapan lain, kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian

organisasi (Suwatno dan Juni, 2011). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian imbalan yang layak kepada karyawan atas kontribusi mereka pada perusahaan.

Produktivitas kerja adalah ukuran optimal yang membandingkan antara output yang dihasilkan dengan usaha atau tenaga kerja yang digunakan. Produktivitas dianggap tinggi apabila hasil yang dicapai melebihi jumlah tenaga kerja yang dikeluarkan, dan sebaliknya. Penilaian produktivitas juga dapat dilihat dari seberapa efisien seseorang memanfaatkan kemampuannya sebagai tenaga kerja (Widiatmika, 2015). Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menilai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan (Mahawati, dkk, 2021). Dapat disimpulkan Produktivitas kerja merupakan indikator untuk menilai efektivitas dan efisiensi kinerja, dengan membandingkan hasil pekerjaan yang dicapai terhadap tenaga dan sumber daya yang digunakan. Produktivitas dianggap tinggi jika hasil melebihi upaya yang dikeluarkan.

3. Metode

Penelitian merupakan aktivitas yang ditujukan untuk mengetahui seluk beluk sesuatu (Abdullah dan Saebani, 2014). Metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang memiliki tujuan dan manfaat tertentu, dengan mengedepankan prinsip rasional, empiris, dan sistematis (Sugiono, 2022). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitiannya adalah Karyawan PT BSI KCP Bandung Selatan. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai jenis data utamanya. Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari sumber asli, melalui metode seperti wawancara atau pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti (Soesana, 2023). Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT BSI KCP Bandung Selatan.

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis guna diambil kesimpulannya. Sementara itu, sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili karakteristik atau ciri-ciri populasi tersebut (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, maka pengambilan sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh (Sugiyono, 2017).

4. Hasil

Hasil uji reliabilitas variabel kompensasi memperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,876 (reliabilitas sangat baik). Sementara variabel produktivitas kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,833 (reliabilitas sangat baik). Adapun analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.301	2.166
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				
b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja				

Sumber: Hasil Penelitian 2026

Berdasarkan tabel 2, nilai R Square sebesar 0,325 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh sebesar 32,5% terhadap produktivitas kerja di PT BSI KCP Bandung Selatan. Adapun hasil uji t sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji t

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.444	4.343	2.405	.023	
	Kompensasi	.448	.122	.570	3.674	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2026

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,674 > 2,04841$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT BSI KCP Bandung Selatan.

5. Diskusi

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika kebutuhan dasar pegawai dipenuhi melalui kompensasi yang cukup, maka tingkat produktivitas dalam bekerja cenderung bertambah. Dalam konteks kompensasi ini, pemberian insentif seperti gaji, bonus, dan tunjangan dianggap sebagai bentuk penghargaan yang nyata atas kontribusi karyawan. Terpenuhinya kebutuhan bahan dasar dapat membentuk rasa nyaman dan aman, yang selanjutnya meningkatkan semangat etos kerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya signifikansi unsur-unsur fundamental dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia yang dapat menjaga konsistensi dan loyalitas tenaga kerja.

Temuan signifikansi kompensasi ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, di mana kompensasi berfungsi sebagai hygiene factor yang mampu mencegah ketidakpuasan kerja namun tidak selalu menjadi sumber motivasi intrinsik. Dalam konteks industri keuangan syariah yang berorientasi pada target nasabah, karyawan cenderung memandang kompensasi sebagai bentuk penghargaan langsung atas kontribusi fisik mereka. Hal ini menjelaskan mengapa variabel material seperti upah dan bonus lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja dibanding faktor psikologis.

6. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kompensasi merupakan faktor determinan utama produktivitas kerja di PT. BSI KCP Bandung Selatan. Temuan ini tidak hanya memperkuat teori Herzberg tentang peran kompensasi sebagai faktor higiene, tetapi juga mengungkapkan karakteristik unik industri keuangan syariah dimana insentif lebih berpengaruh daripada dukungan psikologis. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 32,5% ($t_{hitung} 3,674 > t_{tabel} 2,04841$). Dengan demikian, kompensasi terbukti berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT BSI KCP Bandung Selatan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu: Pertama, sampel yang terbatas pada satu perusahaan di satu lokasi geografis membatasi generalisasi temuan. Kedua, pendekatan kuantitatif murni tidak mampu menggali perspektif mendalam dari karyawan tentang pengalaman mereka. Ketiga, tidak dimasukkannya variabel mediator seperti budaya organisasi atau work-life balance mungkin meninggalkan aspek penting yang turut mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk: (1) memperluas sampel ke berbagai perusahaan sejenis di berbagai wilayah, (2) menggunakan pendekatan mixed-methods yang menggabungkan kuesioner dengan wawancara mendalam, dan (3) memasukkan variabel-variabel tambahan seperti beban kerja, hubungan interpersonal, atau sistem pengembangan karir. Dengan demikian, organisasi dapat memperoleh pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di industri spesifik seperti industri keuangan syariah.

References

- Abdillah, Boedi dan Saebani, Ahmad. 2014. *Metode Penelitian Ekonomi Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Agustini, Ni Kadek Ira & Dewi, AA Sagung Sartika, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan". E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 1, 2019: 7191 – 7218
- Agustina, Pertiwi. Kusjono, Gatot. dan Suprianto. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/9465/6201>
- Fauzi, Yasir Muharram dan Rivaldy, Sefrian Nur, 2023. "Analisis Efisiensi dalam Mengelola Dana Zakat Menggunakan Rasio Keuangan OPZ di BAZNAS Periode 2017-2022" <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/maro/article/view/7278/4165>
- Fitriani, Azizah dan Sugiatmono, Ribut Bambang. 2023. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cieasta Mandiri Sejahtera" https://www.unars.ac.id/ojs/index.php/cermin_unars/article/view/4038
- Gita Halimatus'adah, dkk. 2025. "pengaruh kompensasi finansial dan persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan air mineral di Cirebon" <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/maro/article/view/15254/7373>
- Purnomo, Muhammad Adi. dan Utami, Ermi. 2021. "Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera" <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931>
- Sanjiwani, Ida Ayu Sanistri. dan Mayasari, Ni Made Dwi Ariani. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Tanteri Keramik" <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/Prospek/article/view/46963/29923>
- Sulistiana, Nelli. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Rangga Kabupaten Subang" <https://ejournal.unsub.ac.id/index.php/bisnis/article/view/747>
- P. Yayasan, K. Menulis, E. Mahawati, dkk, *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. 2021. doi: 10.4324/9781315233215-10.
- A. Soesana et al., *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 2023.
- Al Arif, M. Nur Rianto. 2015. *Pengantar Ekonomi Syariah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- K. P. Widiatmika, *Teori Dan Dasar Kepemimpinan*, vol. 16, no. 2. 2015.
- P. D. Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Cetakan kl. 2022.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 25th ed. Bandung: Alfabeta, CV, 2017.
- Suhendi, Hendi. 2012. *Pranata Ekonomi Syariah dalam Teori dan Praktek*. Bandung: Tinta Biru.
- Suwatno dan Doni Juni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khairul, 2013. *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: Pustaka Setia.