

## **Analisis Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Kantor Lembaga Zakat Washliyah Beramal**

**Muhammad Arif<sup>1</sup>, Siswardi Brasa<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[mhdarif1895@gmail.com](mailto:mhdarif1895@gmail.com)<sup>1</sup>, [siswardibrasa17@gmail.com](mailto:siswardibrasa17@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to describe and reveal how the role of compensation in the charity wasliyah zakat institution (LAZ WASHAL) can improve the performance of employees in this office. This research was conducted using qualitative research with descriptive methods. Compensation is anything that employees receive in return for their work. Compensation is also one of the most effective ways for the personnel department to improve employee performance, motivation and job satisfaction. A good compensation system will be able to provide satisfaction for employees and allow companies to acquire, hire, and retain employees. The existence of compensation at the charity wasliyah zakat institution has a positive impact and becomes one of the benchmarks for improving employee performance.*

**Keywords: Role of Compensation, Compensation, Employee Performance**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengungkap bagaimana peran kompensasi di lembaga zakat washliyah beramal(LAZ WASHAL) dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor ini. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara paling efektif bagi departemen personalia untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Adanya kompensasi di lembaga zakat washliyah beramal berdampak positif dan menjadi salah satu tolak ukur peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Peran Kompensasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan**

### **PENDAHULUAN**

Setiap manusia mempunyai kepentingan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seperti kebutuhan makan, minum, pakaian, rumah, keluarga sampai kebutuhan bergaul bermasyarakat sosial dan lain lainnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Mereka bisa bekerja sendiri atas dasar keterampilan yang dimiliki, membuka usaha, toko, jadi pedagang, jual makanan, menjadi kuli, kontraktor, guru atau bekerja pada suatu badan usaha, perusahaan sebagainya. Dengan bekerja mereka mendapat imbalan penghasilan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila berusaha sendiri, mandiri berwiraswasta, mereka mendapatkan keuntungan dari sisa hasil usahanya, apabila bekerja pada badan hukum atau perusahaan, atau biasa disebut pabrik maka ia mendapat upah atau gaji sebagai kompensasi yang diberikan dari hasil jerih payah kerja atau jasa yang diberikan atau dilakukan pada kantor tersebut.

Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Sadili, 2006). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Dan kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi Ruky (2001). Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan kompensasi tak langsung meliputi tunjangan hari raya, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan.

Lembaga zakat washliyah beramal memiliki tugas meningkatkan pelayanan, meningkatkan sarana dan prasarana, meningkatkan profesionalisme sebagai pegawai non sipil, untuk meningkatkan ekonomi umat melalui ziswaf. Selain itu para karyawan yang bekerja pada bidang dan keahliannya masing-masing untuk mendukung pekerjaan yang lembaga zakat washliyah beramal adakan, yang dimana para karyawan mendapatkan gaji atas pekerjaannya tersebut dan selain itu kantor juga memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan masing-masing. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Lembaga Zakat Washliyah Beramal(LAZ WASHAL)

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Objek penelitian adalah seluruh karyawan Lembaga Zakat Washliyah Beramal(LAZ WASHAL). Badan ini dipilih sebagai objek penelitian karena ingin melihat bagaimana kompensasi apakah ada di badan ini. Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yakni data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian atau disebut juga data lapangan dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan data sekunder yang diperoleh tidak secara langsung dari objek penelitian berasal dari literatur yang berhubungan dengan obyek penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Kompensasi kerja diberikan berdasarkan tujuan dan manfaatnya, sebagai; Pemenuhan kebutuhan, Meningkatkan produktifitas kerja, Memajukan organisasi atau perusahaan, Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Berdasarkan kepada beberapa paradigma, di antaranya: Menghargai prestasi kerja, Menjamin keadilan, Mempertahankan pegawai, Memperoleh pegawai yang bermutu, Pengendalian biaya, dan Memenuhi peraturan kerja yang ada.

Ajaran Islam sangat menghargai setiap “tetes keringat” orang yang bekerja, sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan dan dunia usaha, sehingga orang yang bekerja harus mendapatkan penghargaan berupa upah segera setelah pekerjaannya selesai dan berdasarkan “tetes keringat” (beratnya pekerjaan) yang dikeluarkannya.

Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan tertentu selain tujuan utama perusahaan juga terhadap kinerja karyawan. Semakin sesuai kompensasi yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan keinginan keryawannya.

Dari yang penulis lihat hasil dari peranan kompensasi dapat memberikan dampak baik bagi karyawan yang bekerja di Lembaga Zakat Washliyah Beramal (LAZ WASHAL)sesuai di bidang nya masing-masing yang dimana bentuk kompensasi yang tersebut meliputi hak amil, tunjangan. Sementara kompensasi yang ada di Lembaga Zakat Washliyah Beramal(LAZ WASHAL) yakni dalam bentuk tunjangan, tunjangan tersebut berupa tunjangan kinerja (TUKIN) yang dibayar setiap bulan dan besaran yang diterima, contoh dari TUKIN salah satu karyawan besaran TUKIN yang diterima setiap bulan R.p 1.200.000, dibayar setiap awal bulan.

Jumlah gaji yang diterima setiap bulan itu merupakan gaji pokok ditambah TUKIN, namun bedanya kalau gaji pokok besarnya ditentukan oleh pangkat, tingkat golongan dan masa kerja dibayar penuh setiap, sedangkan TUKIN dibayar berdasarkan grade dan ada potongan sesuai jumlah ketidakhadiran atau cut.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah penulis melakukan kegiatan magang selama 1 bulan yang di mulai dari tanggal 7 Februari 2022 dan berakhir pada tanggal 7 Maret 2022 di Lembaga Zakat Washliyah Beramal(LAZ WASHAL), maka penulis dapat mengambil kesimpulan peranan kompensasi seperti TUKIN dapat meningkatkan kinerja karyawan yang apabila kinerja karyawan tersebut menurun atau tidak mengalami kenaikan jabatan atau kenaikan grade maka mendapatkan kompensasi tetap atau bahkan menurun dari yang sebelumnya.

Semoga dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan kinerja karyawan sebagai salah satu tolak ukur mendapatkan kompensasi seperti TUKI N di Lembaga Zakat Washliyah Beramal (LAZ WASHAL),bukan hanya kinerja karyawan saja tetapi juga motivasi kerja dan keuletan dalam bekerja agar kompensasi dapat diberikan kepada karyawan-karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

### Pustaka yang berupa jurnal ilmiah:

- Any Isvandiari, (2017), Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri, Jurnal JIBEKA, Vol. 11, No. 1 [file:///C:/Users/hp/Downloads/54-Article%20Text-130-2-10-20181112%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/54-Article%20Text-130-2-10-20181112%20(1).pdf)
- Opan Arifudin, (2019), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global (PT. GM), Jurnal ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), Vol. 3, No. 2 <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/243/90>
- Rukmini, (2016), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Roda Jati Karanganyar, Jurnan Akuntansi Dan Pajak, Vol. 17, No. 02 <file:///C:/Users/hp/Downloads/64-120-1-SM.pdf>
- Stefanus, Muhammad Hakam, Dkk, (2015), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 25, No. 1 <https://media.neliti.com/media/publications/86109-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>