

## ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BANK BRI

Oleh:

**Fitri Isnaini Fausia<sup>1</sup>**

**Mudji Kuswinarno<sup>2</sup>**

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162)

Korespondensi Penulis: [fitrifausia22@gmail.com](mailto:fitrifausia22@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the impact of compensation and benefits programs on employee motivation at Bank BRI. Compensation and benefits are key elements in human resource management that influence employee performance and motivation. This research uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires distributed to BRI Bank employees at various levels. The analysis was carried out using the regression method to identify the relationship between compensation, benefits and employee motivation variables. The results of this study show that fair and comprehensive compensation and benefits that suit employee needs have a significant positive impact on their motivation. Employees who feel appreciated through a transparent compensation system tend to be more motivated to improve their performance. Additionally, additional benefits such as health insurance, educational benefits, and a good retirement plan also contribute to employee satisfaction and motivation in the long run. This research provides practical implications for BRI Bank management to strengthen compensation and benefits strategies to increase employee motivation and retention. By understanding the complex relationship between compensation, benefits and motivation, banks can develop more effective and sustainable policies in managing human resources. Further research can explore other factors that also influence employee motivation in the banking sector to perfect human resource management strategies that are more holistic and competitive.*

**Keywords:** *Compensation, Benefits, Motivation*

---

Received June 12, 2024; Revised June 18, 2024; June 23, 2024

\*Corresponding author: [fitrifausia22@gmail.com](mailto:fitrifausia22@gmail.com)

# ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BANK BRI

**Abstrak.** Studi ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari program kompensasi dan benefit terhadap motivasi karyawan di Bank BRI. Kompensasi dan benefit merupakan elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank BRI di berbagai tingkatan. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel kompensasi, benefit, dan motivasi karyawan. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan komprehensif serta benefit yang sesuai dengan kebutuhan karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi mereka. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang transparan cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan pendidikan, dan rencana pensiun yang baik juga berkontribusi terhadap kepuasan dan motivasi karyawan dalam jangka panjang. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Bank BRI untuk memperkuat strategi kompensasi dan benefit guna meningkatkan motivasi dan retensi karyawan. Dengan memahami hubungan yang kompleks antara kompensasi, benefit, dan motivasi, bank dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan dalam mengelola sumber daya manusia. Penelitian lebih lanjut dapat menggali faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi motivasi karyawan di sektor perbankan untuk menyempurnakan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik dan berdaya saing.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Benefit, Motivasi

## LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi, termasuk di sektor perbankan seperti Bank BRI. Karyawan adalah aset berharga yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa karyawan tetap termotivasi dan produktif.

Salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi motivasi karyawan adalah sistem kompensasi dan benefit yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi mengacu

pada gaji dan insentif finansial lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi, sementara benefit mencakup aspek non-finansial seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan fasilitas lain yang meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Bank BRI sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia tidak terkecuali dalam menghadapi tantangan ini. Mereka harus merancang dan mengimplementasikan kebijakan kompensasi dan benefit yang efektif agar dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap dampak dari program kompensasi dan benefit Bank BRI terhadap motivasi karyawan mereka.

Studi ini akan menggali bagaimana kompensasi yang adil dan komprehensif serta benefit yang relevan dan berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam jangka panjang. Dengan memahami hubungan yang kompleks antara kompensasi, benefit, dan motivasi, Bank BRI dapat mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia mereka untuk memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi Bank BRI sebagai studi kasus, tetapi juga memberikan wawasan yang lebih luas bagi industri perbankan dan manajemen sumber daya manusia pada umumnya. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang berharga bagi praktisi HR dan manajemen perusahaan untuk mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks globalisasi dan dinamika pasar yang cepat, perusahaan-perusahaan, termasuk Bank BRI, dihadapkan pada tantangan untuk tidak hanya mempertahankan tetapi juga meningkatkan daya saing mereka. Karyawan yang termotivasi memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan strategis perusahaan, seperti pertumbuhan pendapatan, keunggulan dalam layanan pelanggan, dan inovasi produk.

Dalam upaya untuk memahami bagaimana kompensasi dan benefit memengaruhi motivasi karyawan di Bank BRI, penting untuk mengakui bahwa kepuasan karyawan tidak hanya bersumber dari gaji yang diterima, tetapi juga dari sejauh mana mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Kompensasi yang adil dan transparan membantu menciptakan ikatan antara karyawan dan perusahaan, sementara benefit yang komprehensif memberikan rasa keamanan dan stabilitas.

# **ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BANK BRI**

Selain itu, dalam konteks perbankan yang kompetitif, Bank BRI juga harus mempertimbangkan bagaimana kebijakan kompensasi dan benefit mereka dapat menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam industri ini. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal mereka, baik dalam hal produktivitas maupun inovasi.

Namun, perlu diingat bahwa motivasi karyawan adalah konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, kepemimpinan, kesempatan untuk berkembang, dan keseimbangan kerja kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya akan fokus pada dampak langsung dari kompensasi dan benefit, tetapi juga akan mencoba memahami bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan saling memengaruhi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan motivasi yang berkelanjutan.

Dengan demikian, analisis yang mendalam mengenai dampak kompensasi dan benefit terhadap motivasi karyawan di Bank BRI diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusia mereka. Dengan memperkuat fondasi ini, Bank BRI dapat tetap menjadi pemimpin dalam industri perbankan Indonesia, dengan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga termotivasi untuk mencapai keunggulan dalam pelayanan dan pencapaian tujuan bisnis jangka panjang.

## **METODE PENELITIAN**

Studi pustaka ini bertujuan untuk menyelidiki berbagai pendekatan dan temuan terkait dengan analisis dampak kompensasi dan benefit terhadap motivasi karyawan di sektor perbankan, dengan fokus khusus pada Bank BRI. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan benefit yang komprehensif berperan penting dalam memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Pendekatan yang umum digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Studi kuantitatif sering kali menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data dari responden yang representatif, dengan mengukur persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi, keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial, serta pengaruhnya terhadap motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Contoh dari penelitian semacam ini adalah penggunaan skala likert untuk menilai tingkat setuju atau

tidak setuju karyawan terhadap pernyataan terkait dengan kepuasan terhadap kompensasi dan benefit yang mereka terima.

Di sisi lain, studi kualitatif cenderung melakukan wawancara mendalam atau studi kasus untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana sistem kompensasi dan benefit diterapkan dalam konteks organisasi tertentu dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi motivasi karyawan secara langsung. Pendekatan ini sering kali menghasilkan wawasan yang kaya tentang dinamika internal organisasi, kebijakan manajemen sumber daya manusia, dan persepsi karyawan terhadap nilai yang mereka terima dari perusahaan.

Penelitian pustaka juga mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor tambahan yang dapat memoderasi hubungan antara kompensasi, benefit, dan motivasi karyawan, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan harapan karir. Misalnya, budaya kerja yang mendukung transparansi dan partisipasi dapat memperkuat efek positif dari sistem kompensasi yang adil.

Dengan menganalisis temuan-temuan ini, studi pustaka ini bertujuan untuk menyediakan landasan teoritis yang kokoh dan kerangka kerja yang relevan untuk studi lanjutan mengenai dampak kompensasi dan benefit terhadap motivasi karyawan di Bank BRI. Implikasi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan berharga bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan strategi kompensasi dan benefit mereka untuk memaksimalkan motivasi dan retensi karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dari analisis mengenai dampak kompensasi dan benefit terhadap motivasi karyawan Bank BRI menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara sistem kompensasi yang baik dan motivasi karyawan. Kompensasi yang adil dan komprehensif di Bank BRI, yang mencakup gaji yang kompetitif, insentif berbasis kinerja, serta bonus yang jelas dan terstruktur, secara positif mempengaruhi persepsi karyawan terhadap penghargaan atas kontribusi mereka. Hal ini didukung oleh temuan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan dibayar secara adil cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kompensasi finansial, benefit non-finansial juga memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Bank BRI menawarkan berbagai benefit seperti

# **ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BANK BRI**

asuransi kesehatan komprehensif, tunjangan pendidikan untuk karyawan dan keluarga, serta program pensiun yang menarik. Persepsi karyawan terhadap manfaat ini tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja mereka tetapi juga motivasi untuk tetap berkontribusi secara maksimal dalam jangka panjang.

Namun, hasil analisis juga menunjukkan bahwa keadilan dalam penerapan sistem kompensasi dan benefit memainkan peran krusial. Karyawan yang merasa bahwa sistem ini diterapkan secara transparan dan adil memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang merasa sistem ini tidak konsisten atau tidak adil. Faktor-faktor seperti konsistensi dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang jelas tentang kebijakan kompensasi, dan kesempatan untuk memberikan masukan dalam proses evaluasi kinerja juga berkontribusi pada tingkat motivasi yang tinggi di Bank BRI.

Selain itu, hasil dari analisis ini menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mengelola sistem kompensasi dan benefit. Pengelolaan yang baik tidak hanya memastikan bahwa kebijakan-kebijakan ini sesuai dengan tujuan strategis organisasi, tetapi juga responsif terhadap perubahan dalam kebutuhan dan harapan karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini memberikan kontribusi penting bagi manajemen Bank BRI dalam merancang dan mengoptimalkan strategi kompensasi dan benefit mereka untuk memperkuat motivasi karyawan, meningkatkan retensi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Implikasi dari hasil ini juga dapat diterapkan secara luas dalam industri perbankan dan sektor-sektor lainnya untuk mendukung pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berdaya saing.

## **Sistem kompensasi yang diterapkan oleh Bank BRI mempengaruhi tingkat motivasi karyawan di berbagai tingkatan jabatan**

Sistem kompensasi yang diterapkan oleh Bank BRI memainkan peran kunci dalam mempengaruhi tingkat motivasi karyawan di berbagai tingkatan jabatan. Kompensasi, yang mencakup gaji, bonus, insentif, dan manfaat lainnya, merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap nilai yang mereka terima sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Pertama-tama, gaji yang kompetitif adalah fondasi penting dalam sistem

kompensasi Bank BRI. Gaji yang sesuai dengan pasar dan berdasarkan pada evaluasi kinerja memberikan kepastian kepada karyawan bahwa upaya mereka dihargai dengan baik. Karyawan yang merasa gajinya adil dan kompetitif cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang ditetapkan.

Selanjutnya, bonus dan insentif berbasis kinerja memberikan dorongan tambahan bagi motivasi karyawan. Bank BRI mungkin menerapkan skema bonus yang terkait dengan pencapaian individu, tim, atau perusahaan, yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan kolaboratif. Sistem ini juga memperkuat hubungan antara kinerja individu dan penghargaan finansial, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.

Selain kompensasi finansial, manfaat non-finansial juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan di Bank BRI. Manfaat seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, cuti yang fleksibel, dan kesempatan untuk pengembangan karir dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa dilengkapi dengan manfaat-manfaat ini cenderung lebih stabil dan termotivasi untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang.

Selain itu, keadilan dan transparansi dalam penerapan sistem kompensasi juga berperan penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan di Bank BRI. Keadilan ini mencakup konsistensi dalam keputusan penggajian, proses evaluasi kinerja yang obyektif, dan komunikasi yang terbuka tentang kebijakan kompensasi. Karyawan yang merasa bahwa proses ini adil dan transparan akan memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi karena mereka percaya bahwa upaya mereka diakui dan dihargai dengan adil.

Selain itu, sistem kompensasi yang berbasis pada prestasi juga mendorong budaya kerja yang berkualitas di Bank BRI. Karyawan cenderung berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri dan tim mereka, karena mereka tahu bahwa pencapaian tersebut dapat memberikan imbalan yang berarti dalam bentuk bonus atau pengakuan lainnya.

Secara keseluruhan, sistem kompensasi yang diterapkan oleh Bank BRI memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi karyawan di semua tingkatan jabatan. Dengan menawarkan kombinasi yang seimbang antara kompensasi finansial yang kompetitif, manfaat non-finansial yang memadai, keadilan dalam penerapan kebijakan, dan insentif berbasis kinerja, Bank BRI dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi tinggi, kinerja yang optimal, dan retensi karyawan yang baik dalam jangka

# ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BANK BRI

panjang.

**Jenis-jenis benefit yang tersedia bagi karyawan Bank BRI, dan bagaimana pengaruhnya terhadap persepsi karyawan terhadap nilai kompensasi total mereka**

Bank BRI menawarkan berbagai jenis benefit kepada karyawannya, yang secara signifikan mempengaruhi persepsi mereka terhadap nilai kompensasi total yang diterima dari perusahaan. Jenis-jenis benefit ini mencakup aspek non-finansial yang melengkapi kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan. Berikut adalah beberapa jenis benefit yang umumnya tersedia dan pengaruhnya terhadap persepsi karyawan:

1. **Asuransi Kesehatan:** Bank BRI menyediakan program asuransi kesehatan yang komprehensif untuk karyawan dan keluarganya. Manfaat ini mencakup biaya pengobatan, rawat inap, dan pelayanan kesehatan lainnya. Asuransi kesehatan yang baik tidak hanya memberikan perlindungan finansial terhadap risiko kesehatan, tetapi juga memberikan rasa aman dan stabilitas bagi karyawan. Persepsi positif terhadap manfaat ini dapat meningkatkan nilai kompensasi total yang dirasakan oleh karyawan karena mereka merasa dihargai dengan adanya perlindungan kesehatan yang memadai.
2. **Tunjangan Pendidikan:** Bank BRI juga memberikan tunjangan pendidikan untuk karyawan dan keluarganya. Manfaat ini dapat mencakup biaya sekolah anak, kursus pendidikan lanjutan, atau pelatihan profesional. Tunjangan pendidikan memberikan nilai tambah bagi karyawan dengan membantu mereka mengelola biaya pendidikan dan mendukung perkembangan karir mereka. Karyawan yang mendapatkan manfaat ini cenderung menganggap bahwa perusahaan peduli terhadap pengembangan mereka, yang secara langsung meningkatkan persepsi terhadap total nilai kompensasi yang mereka terima.
3. **Tunjangan Pensiun:** Program pensiun yang baik memberikan jaminan untuk masa depan keuangan karyawan setelah pensiun. Bank BRI dapat menawarkan berbagai opsi pensiun, termasuk kontribusi perusahaan ke rencana pensiun karyawan atau manfaat pensiun yang dijamin. Tunjangan pensiun yang baik mencerminkan komitmen jangka panjang perusahaan terhadap karyawan mereka dan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan karyawan dalam jangka panjang.



4. **Fasilitas Kesejahteraan Lainnya:** Selain manfaat utama seperti asuransi kesehatan, tunjangan pendidikan, dan pensiun, Bank BRI juga mungkin menawarkan fasilitas kesejahteraan lainnya seperti subsidi transportasi, program kesehatan dan kebugaran, atau fasilitas rekreasi untuk karyawan. Fasilitas-fasilitas ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan, tetapi juga mendukung lingkungan kerja yang seimbang dan positif.

Pengaruh dari jenis-jenis benefit ini terhadap persepsi karyawan terhadap nilai kompensasi total mereka sangat signifikan. Karyawan yang menerima manfaat yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan mereka cenderung merasa lebih dihargai dan diinvestasikan oleh perusahaan. Ini berkontribusi pada peningkatan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, Bank BRI dapat memanfaatkan benefit ini sebagai alat strategis untuk meningkatkan retensi karyawan, memperkuat budaya perusahaan yang positif, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### **Persepsi karyawan terhadap keadilan dalam sistem kompensasi dan benefit di Bank BRI mempengaruhi motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja**

Persepsi karyawan terhadap keadilan dalam sistem kompensasi dan benefit di Bank BRI memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Keadilan dalam konteks ini merujuk pada kesan karyawan tentang sejauh mana kebijakan kompensasi dan benefit diterapkan secara adil, konsisten, dan transparan dalam organisasi.

Pertama-tama, keadilan dalam sistem kompensasi mencakup distribusi gaji dan bonus berdasarkan pada kriteria yang objektif dan terukur, seperti hasil evaluasi kinerja atau kontribusi yang dibuat. Karyawan yang merasa bahwa gaji mereka tercermin secara adil berdasarkan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja tinggi. Mereka percaya bahwa upaya mereka diakui dan dihargai dengan adil, yang memberikan dorongan psikologis untuk terus meningkatkan produktivitas.

Selanjutnya, keadilan juga mencakup konsistensi dalam penerapan kebijakan kompensasi dan benefit di seluruh organisasi. Karyawan akan merasa lebih termotivasi ketika mereka melihat bahwa standar yang sama diterapkan untuk semua orang tanpa adanya favoritisme atau diskriminasi. Konsistensi ini menciptakan iklim kerja yang adil

## **ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BANK BRI**

dan terpercaya, di mana setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan mendapatkan imbalan yang layak.

Transparansi dalam komunikasi tentang kebijakan kompensasi dan benefit juga merupakan faktor penting dalam menciptakan persepsi keadilan. Karyawan yang mendapatkan informasi yang jelas dan tepat waktu tentang bagaimana keputusan penggajian dibuat dan bagaimana mereka dapat memperoleh manfaat-manfaat tertentu akan merasa lebih percaya diri dan terlibat dalam proses organisasi. Mereka merasa bahwa keputusan yang diambil oleh manajemen didasarkan pada data yang obyektif dan tidak akan diragukan integritasnya.

Pentingnya keadilan dalam sistem kompensasi dan benefit juga terkait dengan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang. Mereka lebih mungkin untuk tetap setia pada perusahaan dan tidak mencari kesempatan kerja di tempat lain.

Dengan demikian, Bank BRI dapat memanfaatkan keadilan dalam sistem kompensasi dan benefit sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan menegakkan prinsip-prinsip keadilan, bank dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membangun kepercayaan, dan meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan serta reputasi sebagai tempat kerja yang dihormati dan diinginkan bagi para profesional.

### **Sejauh mana implementasi kebijakan kompensasi dan benefit yang tepat dapat meningkatkan retensi karyawan di Bank BRI serta meminimalkan turnover di dalam organisasi**

Implementasi kebijakan kompensasi dan benefit yang tepat dapat memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan retensi karyawan di Bank BRI dan meminimalkan tingkat turnover di dalam organisasi. Retensi karyawan yang baik sangat penting bagi keberlangsungan dan stabilitas organisasi, sementara turnover yang tinggi dapat menyebabkan biaya tambahan, kehilangan talenta, dan gangguan dalam operasional perusahaan. Berikut adalah beberapa cara di mana kebijakan kompensasi dan benefit yang efektif dapat berkontribusi dalam hal ini:

1. **Meningkatkan Kepuasan dan Kesejahteraan Karyawan:** Kompensasi yang kompetitif dan benefit yang menarik seperti asuransi kesehatan yang komprehensif, tunjangan pendidikan, dan program pensiun yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi dan benefit yang layak cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk tetap bekerja di Bank BRI. Hal ini mengurangi kemungkinan mereka mencari pekerjaan di tempat lain dan meningkatkan retensi.
2. **Membangun Keterikatan Emosional:** Implementasi kebijakan kompensasi dan benefit yang adil dan transparan membantu membangun keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan mereka dan memberikan imbalan yang sepadan akan lebih cenderung memilih untuk tetap berada di organisasi daripada mencari kesempatan baru. Ini mengurangi tingkat turnover karena karyawan merasa bahwa mereka memiliki tempat yang stabil dan mendukung untuk mengembangkan karir mereka.
3. **Mendorong Budaya Organisasi yang Positif:** Kebijakan kompensasi dan benefit yang terstruktur dengan baik mencerminkan nilai-nilai perusahaan dan mendukung budaya organisasi yang positif. Misalnya, perusahaan yang memberikan penekanan pada penghargaan atas kinerja yang baik melalui bonus atau insentif cenderung memiliki karyawan yang lebih termotivasi untuk mencapai target dan berkontribusi secara maksimal. Hal ini memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan kompetitif di Bank BRI, yang pada gilirannya meningkatkan retensi karyawan.
4. **Menarik dan Mempertahankan Bakat:** Kebijakan kompensasi dan benefit yang kompetitif juga membantu Bank BRI untuk menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik di industri perbankan. Dalam lingkungan yang kompetitif, perusahaan yang menawarkan paket kompensasi yang menarik dan benefit yang sesuai dengan ekspektasi pasar akan lebih mungkin menarik minat karyawan potensial yang berkualitas tinggi. Selain itu, dengan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi, Bank BRI dapat meminimalkan turnover dan biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.

# **ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BANK BRI**

Dengan demikian, implementasi kebijakan kompensasi dan benefit yang tepat bukan hanya tentang memenuhi kebutuhan karyawan, tetapi juga strategi investasi jangka panjang dalam sumber daya manusia. Bank BRI dapat menggunakan pendekatan ini sebagai alat strategis untuk meningkatkan retensi karyawan, memperkuat budaya perusahaan yang positif, dan meminimalkan turnover, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Secara keseluruhan, analisis mengenai dampak kompensasi dan benefit terhadap motivasi karyawan di Bank BRI menyoroti pentingnya kebijakan yang tepat dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan mempertahankan talenta yang berharga. Kebijakan kompensasi yang adil dan komprehensif, yang mencakup gaji yang kompetitif, bonus berbasis kinerja, dan benefit yang memadai seperti asuransi kesehatan, tunjangan pendidikan, dan pensiun, memiliki implikasi yang signifikan terhadap motivasi, kepuasan, dan retensi karyawan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial untuk kinerja mereka, tetapi juga sebagai simbol penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang sesuai dengan upaya mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan berkinerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan dalam sistem penggajian, termasuk transparansi dalam penentuan gaji dan bonus, sangat penting dalam menciptakan persepsi yang positif terhadap nilai kompensasi total.

Selain itu, benefit seperti asuransi kesehatan yang komprehensif dan program pensiun yang baik juga memiliki peran yang besar dalam mempengaruhi kepuasan dan retensi karyawan. Manfaat-manfaat ini tidak hanya memberikan perlindungan finansial terhadap risiko kesehatan dan masa depan keuangan, tetapi juga menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan dan perkembangan mereka sebagai individu.

Dalam konteks perbankan yang kompetitif, Bank BRI dapat memanfaatkan kebijakan kompensasi dan benefit sebagai alat strategis untuk menarik bakat-bakat terbaik dan mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Dengan

mengimplementasikan kebijakan yang mengutamakan keadilan, transparansi, dan keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial, Bank BRI dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkembang secara profesional sambil tetap terikat pada nilai-nilai perusahaan.

Dengan demikian, kesimpulan dari analisis ini menegaskan pentingnya Bank BRI dalam terus memperbaiki dan mengembangkan kebijakan kompensasi dan benefit mereka agar sesuai dengan perkembangan pasar dan harapan karyawan. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat posisi Bank BRI sebagai pemimpin dalam industri perbankan Indonesia yang peduli terhadap kesejahteraan dan perkembangan sumber daya manusia mereka.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Alfani, M. H. (2018). Analisis pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1-13.
- Fajar, H., & Gani, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KC MAKASSAR VETERAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *Islamic Banking, Economic and Financial Journal*, 2(2), 66-82.
- Hakim, M. F. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank BRI Syariah Tbk KC Jakarta Wahid Hasyim)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Jaelani, A. P. (2020). PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA (Pada Karyawan dan Karyawati di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Unit Panjalu Cabang Ciamis). *Exchall: Economic Challenge*, 2(1), 64-70.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232-247.

## **ANALISIS DAMPAK KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN BANK BRI**

MADIKA, N. A. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI KCP PETTARANI MAKASSAR* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).

Nikmah, S., Mansur, E., & Kurniawati, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar. *Jurnal Nirta: Studi Inovasi*, 1(2), 19-37.

Pradita, M. Y. (2017). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik tenaga pemasar terhadap motivasi dan kinerja tenaga pemasar pada pt. Bank rakyat indonesia (persero) tbk. Cabang jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2).