

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Perusahaan

Budi Prabowo¹, Acep Samsudin², Muhammad Auliya Rahim³

Bima Wahyu Kurniawan⁴, Athaillah Cindra Nurtalia⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

22042010208@student.upnjatim.ac.id¹, 22042010211@student.upnjatim.ac.id²,

22042010285@student.upnjatim.ac.id³

ABSTRACT

Compensation is a key element in human resource management that has a significant impact on employee performance in the company. Fair pay and financial motivation have long been topics of deep research in a variety of disciplines, including management, economics, and psychology. Compensation has a role in helping employees perform better. Employee performance will be influenced by compensation, so to ensure that workers work professionally, organizations must consult with them to decide on compensation levels. Business effectiveness and efficiency will be influenced by the quality of human resources, which will be determined by success in determining appropriate compensation for employees. This journal uses the library research or literature review method as the main basis in the process of writing scientific articles or journals. The reference sources used in this article were obtained through Google Scholar, a platform that facilitates access to various sources of scientific literature. In this way, we can ensure that this scientific article is supported by quality and relevant sources. The implications of this research indicate that companies should consider these factors in the planning and implementation of their human resource policies to achieve optimal employee performance and ensure employee well-being. Thus, these aspects can serve as guidelines in improving human resource management in organizations.

Keywords : *compensation, employee performance, company.*

ABSTRAK

Kompensasi merupakan elemen sentral dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penggajian yang adil dan motivasi finansial telah lama menjadi topik penelitian yang mendalam dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk manajemen, ekonomi, dan psikologi. Kompensasi memiliki peran dalam membantu karyawan berkinerja lebih baik. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi, sehingga untuk memastikan bahwa para pekerja bekerja secara profesional, organisasi harus berkonsultasi dengan mereka untuk memutuskan tingkat kompensasi. Efektivitas dan efisiensi bisnis akan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, yang akan ditentukan oleh keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang tepat bagi karyawan. Pada jurnal ini menggunakan metode library research atau tinjauan pustaka sebagai landasan utama dalam proses penulisan artikel ilmiah atau jurnal. Sumber referensi yang digunakan dalam artikel ini diperoleh melalui Google Scholar, sebuah platform yang memfasilitasi akses ke beragam sumber literatur ilmiah. Dengan demikian, kami dapat memastikan bahwa artikel ilmiah ini didukung oleh sumber-sumber berkualitas dan relevan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan sumber daya manusia mereka untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dan memastikan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, aspek-aspek ini dapat menjadi pedoman dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

Kata kunci : kompensasi, kinerja karyawan, perusahaan.

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan elemen sentral dalam pengelolaan sumber daya manusia dan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Upah yang adil dan insentif ekonomi merupakan topik yang telah lama dipelajari secara intensif di berbagai bidang seperti administrasi bisnis, ekonomi, dan psikologi. Ketika bisnis menjadi semakin kompetitif, perusahaan harus memahami pentingnya memperlakukan karyawan secara adil dan memastikan bahwa kompensasi yang mereka terima sepadan dengan kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan. Kinerja karyawan adalah aset berharga dalam mencapai tujuan bisnis. Oleh karena itu, hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Bagaimana kompensasi, baik dalam bentuk gaji, insentif, atau manfaat lainnya, mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan adalah pertanyaan yang memerlukan penelitian yang mendalam.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Melalui pendekatan analisis yang komprehensif, akan mencoba untuk mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam sistem kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor lain yang dapat memoderasi hubungan ini, seperti keadilan kompensasi, insentif kinerja, dan pengakuan atas prestasi. Pentingnya topik ini tidak hanya relevan untuk manajer sumber daya manusia, tetapi juga bagi pemimpin perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya. Dalam era di mana perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan memastikan efisiensi operasional, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah aset berharga dalam mencapai kesuksesan jangka panjang.

Pengenalan penelitian ini menyoroti pentingnya kinerja karyawan dalam pengembangan organisasi dan peran penghargaan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi kompensasi yang paling berdampak terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan yang paling berdampak terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga telah dikutip oleh lima jurnal internasional berbeda yang dianalisis sebagai referensi jurnal ini. Studi ini juga memberikan wawasan kepada perusahaan untuk meningkatkan paket kompensasi dan praktik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Hal ini menyoroti peran sistem penghargaan dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat dan berkualifikasi tinggi. Pertanyaan penelitian dan tujuan penelitian juga disajikan dalam pendahuluan ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak sistem kompensasi terhadap akuisisi dan retensi karyawan serta memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk memperbaiki sistem kompensasinya.

TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Sistem kompensasi mencakup semua bentuk imbalan, baik material maupun nonmaterial, yang diterima oleh karyawan sebagai hasil pekerjaannya dalam suatu organisasi. Ini mencakup gaji, tunjangan, dan imbalan lainnya, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang memberikan dampak positif pada perusahaan dan karyawan. Kompensasi memiliki dua kategori: langsung, yang meliputi gaji pokok, tunjangan, dan insentif, serta tidak langsung, seperti tunjangan perumahan dan asuransi kesehatan. Peranan kompensasi dalam memengaruhi kinerja karyawan sangat penting, sehingga menetapkan tingkat kompensasi yang sesuai menjadi kunci. Efektivitas bisnis juga sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, yang dipengaruhi oleh keberhasilan organisasi dalam menentukan kompensasi yang tepat. Kesesuaian kompensasi juga mempengaruhi daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif, dengan penolakan terhadap kompensasi yang tidak memenuhi harapan karyawan dapat menyebabkan ketegangan di tempat kerja. Pemahaman akan kompetensi kompensasi juga telah menjadi fokus penelitian sebelumnya.

Tujuan Kompensasi Perusahaan untuk Karyawan

Perusahaan memiliki tujuan memberikan kompensasi kepada karyawan dengan beberapa tujuan program penggajian karyawan:

1. Menjaga Karyawan Berkualitas: Bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berpotensi tinggi dan produktifitas tinggi dengan pengembangan berkelanjutan.
2. Menarik Bakat: Menawarkan kompensasi yang kompetitif untuk menarik karyawan berbakat.
3. Keadilan Internal: Memastikan adanya keadilan dan transparansi dalam hubungan antara manajemen dan karyawan, termasuk penghargaan atas prestasi dan kontribusi yang adil.
4. Efisiensi Biaya: Membantu perusahaan mencapai ambang batas upah yang lebih tinggi dengan skema kompensasi yang kompetitif, mendorong peningkatan kinerja karyawan.
5. Kepatuhan Hukum: Mematuhi peraturan hukum dalam memberikan kompensasi untuk memastikan kepatuhan perusahaan.
6. Mengubah Perilaku: Memberikan kesempatan untuk mengubah perilaku dan sikap karyawan menjadi lebih baik, mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Kompensasi ini dapat berupa berbagai bentuk seperti gaji, tunjangan, dan bonus. Gaji menunjukkan penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan, sedangkan bonus mendorong karyawan untuk melampaui target produksi dan mendapatkan penghargaan atas penilaian prestasi kerja. Melalui strategi kompensasi yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Pada jurnal ini menggunakan metode library research atau tinjauan pustaka sebagai landasan utama dalam proses penulisan artikel ilmiah atau jurnal kami. Pada tahap awal, kami melakukan pengkajian jurnal internasional yang relevan dengan teori yang akan dibahas, terutama dalam konteks kompensasi. Selanjutnya, dalam upaya untuk menyusun jurnal, kami melakukan analisis mendalam terhadap artikel ilmiah atau jurnal internasional yang terkait dengan topik penelitian kami. Hal ini dilakukan guna memahami perkembangan terkini dalam bidang kompensasi. Sumber referensi yang digunakan dalam artikel ini diperoleh melalui Google Scholar, sebuah platform yang memfasilitasi akses ke beragam sumber literatur ilmiah. Dengan demikian, kami dapat memastikan bahwa artikel ilmiah ini didukung oleh sumber-sumber berkualitas dan relevan dalam domain penelitian kami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi, yang juga disebut sebagai imbalan atau penghargaan, merupakan pemberian dari manajemen kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam organisasi. Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima, entah dalam bentuk uang atau fasilitas lain, sebagai balasan atas tugas yang mereka selesaikan. Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan sangat erat; penghargaan seperti gaji, tunjangan, dan bonus bertindak sebagai bentuk pengakuan terhadap upaya karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang memuaskan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang meningkat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, seiring dengan upaya karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan imbalan yang lebih baik.

Karyawan melakukan pekerjaan dengan harapan akan memperoleh kompensasi sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, ketidaksesuaian antara peningkatan kinerja dengan kompensasi yang tidak sebanding dapat menimbulkan rasa frustrasi dan menurunkan semangat kerja. Kompensasi adalah bagian dari strategi manajemen internal untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dan terlibat dengan organisasi. Faktor-faktor seperti gaji, bonus, insentif, tunjangan, dan lingkungan kerja turut berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Pentingnya kompensasi yang memadai sangat terlihat dalam motivasi dan kinerja karyawan. Saat kompensasi lebih tinggi, upaya dan kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi rendah, kinerja karyawan cenderung buruk, yang dapat menyebabkan mereka mencari kesempatan di tempat lain. Analisis menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang tepat dan diterima dengan baik oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dan memungkinkan mereka untuk fokus pada pekerjaan mereka tanpa terpengaruh oleh masalah-masalah serikat pekerja. Memberikan pengakuan yang tepat terhadap usaha dan keterampilan karyawan juga dapat meningkatkan kinerja bisnis dan manajemen.

Kompensasi finansial memainkan peran penting dalam kinerja karyawan, tetapi imbalan non-finansial juga memiliki dampak yang signifikan. Imbalan non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan mampu meningkatkan motivasi kerja, sehingga perusahaan sebaiknya mempertimbangkan keduanya dalam manajemen sumber daya manusia. Gabungan antara kedua jenis imbalan tersebut memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang optimal.

KESIMPULAN

Penelitian mengemukakan beberapa implikasi yang relevan. Pertama, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan, sehingga perusahaan sebaiknya memberikan perhatian utama pada aspek kompensasi untuk meningkatkan kinerja. Kedua, transparansi dalam pemberian kompensasi perlu dijaga agar karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang kompensasi yang mereka terima. Ketiga, penting bagi perusahaan untuk bersikap adil dalam memberikan kompensasi dengan mempertimbangkan aturan, risiko pekerjaan, dan posisi karyawan. Keempat, memberikan jaminan kesehatan melalui program-program yang dijalankan di mana ini merupakan langkah positif dalam memastikan kesejahteraan karyawan. Kelima, perlu diterapkan sistem kerja dengan aturan yang jelas terkait kontrak kerja dan penunjukan tetap karyawan. Terakhir, penggunaan sistem Manajemen berdasarkan Kinerja (Management by Performance) dapat membantu dalam pengembangan karir karyawan berdasarkan kompetensi, catatan kinerja, kepribadian, dan pengalaman kerja. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan sumber daya manusia mereka untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dan memastikan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, aspek-aspek ini dapat menjadi pedoman dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Gupron, Muammad Reza Putra. "Employee Performance Models :." *Competence, Compensation And Motivation (Human Resources Literature Review Study)*, vol. 2, 2020, p. 188.
- Hastuti Mulang. "Motivation and Compensation on Employee Performance." 2022.
- Heruna Tanty, Ziola Zalne, Muhammad Hudzaifa Albani,. "The Effect of Compensation on Employee Performance on PT. Waskita Beton Precast TBK." vol. 2, 2022.
- KAJUGIRO SEBARINDA Bally, UWIMPUHWE Dorothee, MUSHABE Dickson,. "The Influence Of Compensation System On Employee Attraction And Retention." vol. 4, 2018.
- Moh. Sutoro. "The Effect Of Compensation On Employees Performance Of Imperial Club Golf Tangerang District." vol. 2, 2019.