

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Alni Andriani¹

Universitas Nusa Putra

alni.andriani_mn18@nusaputra.ac.id

Riyan Mirdan Faris²

Universitas Nusa Putra

riyanmirdan@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dengan sumber daya yang baik maka perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kompensasi bagi karyawannya demi menjaga semangat karyawan. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial dan non finansial yang berupa gaji, uang tunjangan, jaminan sosial, insentif, fasilitas yang nyaman. Kompensasi menjadi suatu motivasi agar karyawan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh dan menjaga kinerjanya dengan baik. Kinerja karyawan merupakan suatu yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan dengan hasil yang maksimal agar tercapainya tujuan dari perusahaan, tetapi banyak perusahaan yang tidak memberikan kewajiban yang seimbang kepada karyawan, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan pentingnya kompensasi agar kinerja karyawan tetap terjaga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah literatur review dan studi pustaka dilakukan dengan menuliskan kata kunci: kompensasi, kinerja karyawan, untuk jurnal yang diambil dari Google Scholar sehingga sepuluh jurnal tersaring setelah dan sesuai laporan ini.

Kata kunci: *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Abstract: Human resources are a very important aspect in a company, with good resources the company can achieve all its goals. Therefore, companies need to pay attention to compensation for their employees in order to maintain employee morale. The compensation can be in the form of financial and non-financial in the form of salaries, allowances, social security, incentives, comfortable facilities. Compensation is a motivation so that employees continue to work seriously and maintain good performance. Employee performance is something that is expected by the company with maximum results in order to achieve the goals of the company, but there are many things that do not match the rights and obligations of the company to employees, therefore the company must pay attention to the importance of compensation and provide compensation so that employee performance is maintained. The purpose of this study was to determine whether compensation has a positive effect on employee performance. The method used is literature review and literature study conducted by writing keywords: compensation, employee performance, for journals taken from Google Scholar so that ten journals are filtered after and according to this report.

Keywords: *Compensation, Employee Performance*

SENAKOTA - Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi Vol. 1, No. 1, 2021, 10 - 15**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam suatu instansi atau perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik maka akan tercapai pula tujuan dari perusahaan. Untuk mendapatkan hasil sumber daya manusia yang maksimal maka perusahaan perlu menempatkan dengan tepat antara sumber daya manusia dan keahlian yang dimiliki sehingga semua berjalan dengan baik. SDM adalah sumber daya yang mencakup banyak hal dalam suatu organisasi diantaranya mempunyai pikiran, pengetahuan, keterampilan, serta akal yang akan mempengaruhi tujuan dari suatu organisasi [1].

Sumber daya yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagai mana diketahui dalam sebuah perusahaan salah satu aspek penting lainnya adalah kinerja karyawan yang merupakan suatu yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan agar mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan [2]. Sedangkan pendapat lain mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari tugas-tugas yang diberikan [3]. Kinerja karyawan mempengaruhi jalannya sebuah produksi, karena apabila kinerja karyawan baik akan menghasilkan output yang baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka hasil yang diperoleh perusahaan buruk. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menjaga kinerja karyawan sehingga semangat karyawan tetap stabil, salah cara menjaga semangat kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang baik bagi karyawan. Jika karyawan melakukan

kewajiban dengan optimal perusahaan juga harus memberikan kewajiban kepada karyawan dengan optimal sehingga terjadi timbal balik yang baik antara perusahaan dengan karyawan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang maupun barang sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan [4]. Kompensasi adalah suatu hasil yang diterima atas jasa yang telah

dilakukan [5]. Pendapat lain mengemukakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan atas pengorbanan yang telah dilakukan seperti tenaga, waktu, dan pikiran [3]. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus). Serta kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan seperti bpjs kesehatan, bpjs ketenaga kerjaan, dan juga tunjangan hari raya. Menurut undang-undang nomor 35 tahun 2021 tentang pemberian uang kompensasi pasal 15 ayat 1, bahwa Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

Berdasarkan latar belakang pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Dilihat identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan pokok yaitu

bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menjadikan penelitian ini sebagai referensi keilmuan mengenai pentingnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kinerja karyawan dan kompensasi.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk suatu jasa yang diterima oleh karyawan atas segala pengabdian [6]. Kompensasi dibagi menjadi tiga bagian yaitu [7]:

- a) Kompensasi dasar adalah kompensasi yang sifatnya tetap seperti gaji.
- b) Kompensasi variabel adalah kompensasi yang waktu pembayarannya tidak pasti dan tidak tetap, kompensasi ini diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan. Seperti ketika seorang karyawan rajin masuk kerja dan tidak pernah absen maka perusahaan akan memberikan uang insentif maupun bonus lainnya.
- c) Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang berupa jaminan sosial, pensiun, pesangon, asuransi, cuti kerja, BPJS kesehatan.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang berupa uang langsung maupun tidak langsung [8]. Sehingga dapat diartikan dari kesimpulan beberapa ahli diatas bahwa Kompensasi adalah bentuk

jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik berupa upah gaji, tunjangan, maupun fasilitas lainnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh setiap karyawan dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan [9]. Sedangkan pendapat lain yang sama dari Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam sebuah instansi atau perusahaan dengan tanggung jawab yang telah diberikan yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi yang didasari pada etika dan moral yang baik [10]. Kinerja adalah aksi nyata yang ditunjukkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan [11]. Kinerja adalah sebuah pencapaian dari hasil kerja keras atas tanggung jawab yang berhasil dilalui [12].

Dari hasil pendapat beberapa ahli diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil tingkat pencapaian yang dilakukan oleh karyawan dengan aksi yang dilakukan demi memenuhi kewajiban kepada perusahaan dan mewujudkan visi misi perusahaan.

METODOLOGI

Peneliti menggunakan metode literature review dalam penelitian. *Literature review* adalah sebuah metodologi penelitian yang bertujuan untuk mencari data yang dihasilkan dari hasil penelitian sebelumnya dan juga dan kemudian dikumpulkan menjadi satu penelitian baru [13]. Penelitian sebelumnya tersebut berupa jurnal ilmiah yang didapatkan dari *google scholar*. Penulis membuka website www.google.com. lalu menuliskan kata kunci kompensasi dan kinerja karyawan kemudian hasilnya muncul beberapa jurnal

ilmiah lalu penulis menyaring sepuluh jurnal ilmiah yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari jurnal *literatur review* didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi menjadi acuan karyawan untuk semangat dalam

menjaga kinerja. Sedangkan kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian karyawan atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan, setelah karyawan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik maka perusahaan juga wajib memberikan kompensasi kepada karyawan dengan baik. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji, fasilitas jaminan sosial, uang tunjangan dan lainnya. Maka akan terjadi kesinambungan antara karyawan dan perusahaan yang saling menguntungkan satu sama lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa variable gaji dan tunjangan berpengaruh bagi kinerja karyawan [3]. Sebab karyawan yang termotivasi dengan gaji dan tunjangan akan bekerja dengan semangat dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Terjadi hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dengan kinerja, karyawan mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu apabila gaji dibayar secara tepat waktu [2]. Pendapat sama lainnya adalah kompensasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan [14]. Penelitian lain mengatakan jika kompensasi ditingkatkan maka akan

meningkatkan kinerja karyawan artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja [15]. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi menjadi motivasi agar karyawan bekerja secara maksimal di perusahaan [5]. Selain itu, dalam konsep kepuasan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan karyawan akan lebih berkomitmen pada organisasi [4]. Hal ini didukung juga oleh penelitiannya yang menyatakan bahwa karyawan akan selalu meningkatkan kinerja dan keterampilan demi mendapatkan kompensasi yang besar dari perusahaan [2]. Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan di RS.Ratumbuang Manado [16]. Sama dengan penelitian yang mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga dengan adanya peningkatan kompensasi akan meningkatkan pula kinerja karyawan [17]. Dan pendapat terakhir menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [2].

PENUTUP

Dari beberapa literatur jurnal diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan pentingnya kompensasi agar terjadi timbal balik yang baik juga dari karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

REFERENSI

- [1] O. H. Azar, "Do fixed payments affect effort? Examining relative thinking in mixed compensation schemes," *J. Econ. Psychol.*, vol. 70, no. October, pp. 52–66, 2019, doi: 10.1016/j.joep.2018.10.004.
- [2] N. Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan," *J. Manaj. dan Kewirausahaan (Journal Manag. Entrep.*, vol. 4, no. 2, pp. 108–122, 2002.
- [3] N. Firmandari, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)," *EKBISI*, vol. IX, no. 1, pp. 25–34, 2014.
- [4] S. P. Djati and M. Khusaini, "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Prestasi Kerja," *J. Manaj. dan Wirausaha*, vol. 5, no. 1, pp. 25–41, 2003, doi: 10.9744/jmk.5.1.pp.25-41.
- [5] S. A. Pratama, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang) Stefanus," *J. Adm. Bisnis*, vol. 25, no. 1, pp. 1–8, 2015.
- [6] H. Takahashi, J. Shen, and K. Ogawa, "An experimental examination of compensation schemes and level of effort in differentiated tasks," *J. Behav. Exp. Econ.*, vol. 61, pp. 12–19, 2016, doi: 10.1016/j.socec.2016.01.002.
- [7] P. J. Brown, Z. Matolcsy, and P. Wells, "Group Versus Individual Compensation Schemes for Senior Executives and Firm Performance: Some Evidence Based on Archival Data," *J. Contemp. Account. Econ.*, vol. 10, no. 2, pp. 100–114, 2014, doi: 10.1016/j.jcae.2014.05.002.
- [8] D. Ghosh and M. N. Boldt, "The Effect of Framing and Compensation Structure on Seller's Negotiated Transfer," *J. Manag. Issues*, vol. 18, no. 4, pp. 453–467, 2016.
- [9] M. Hardina and R. Vikaliana, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta," *J. Abivara*, vol. 2, no. 1, pp. 27–32, 2020.
- [10] I. Ulum, *Intellectual Capital : Model Pengukuran, Framework Pengungkapan & Kinerja Organisasi*. 2017.
- [11] S. Banuri and P. Keefer, "Pro-social motivation, effort and the call to public service," *Eur. Econ. Rev.*, vol. 83, pp. 139–164, 2016, doi: 10.1016/j.euroecorev.2015.10.011.
- [12] L. Dragoni and M. Kuenzi, "Better understanding work unit goal orientation: Its emergence and impact under different types of work unit structure," *J. Appl. Psychol.*, vol. 97, no. 5, pp. 1032–1048, 2012, doi: 10.1037/a0028405.
- [13] H. Snyder, "Literature review as a research methodology : An overview and guidelines," *J. Bus. Res.*, vol. 104, no. July, pp. 333–339, 2019, doi: 10.1016/j.jbusres.2019.07.039.
- [14] O. Arifudin, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . GLOBAL," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 3, no. 2, pp. 184–190, 2019, doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.

- [15] U. Fauzi, "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA," *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 172–185, 2014.
- [16] C. O. Posuma, "KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT RATUMBUYSANG MANADO," *J. EMBA*, vol. 1, no. 4, pp. 646–656, 2013.
- [17] Y. Suwati, "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . TUNAS HIJAU SAMARINDA," *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 41–55, 2013.