

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KARYAWAN

Fina Rustiani¹, Ida Jalilah Fitria²

Mahasiswa Manajemen Universitas Teknologi Digital Bandung¹

Dosen Universitas Teknologi Digital Bandung²

ABSTRAK

Persaingan dunia usaha yang semakin tinggi menuntut banyak perusahaan untuk selalu memperhatikan hak karyawannya. Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja kerasnya. Dengan adanya pemberian kompensasi tentunya para karyawan akan lebih giat dan semangat dalam bekerja. Pemberian kompensasi antar karyawan tentu saja nilainya tidak sama. Hal ini karena pemberian kompensasi diukur berdasarkan tingkatan dan juga kinerja masing-masing karyawan. Permasalahan yang sering muncul yaitu ketidakterbukaan perusahaan dalam memberikan kompensasi pada setiap karyawannya. Bahkan terkadang kompensasi diberikan secara diskriminasi. Hal itu tentu saja, akan memberikan pengaruh buruk terhadap semangat dan kinerja karyawan kedepannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi literatur yang bersumber dari buku, jurnal, internet, dan lain-lain. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bahwasannya pemberian kompensasi harus dilakukan sesuai dengan kerja keras para karyawan. Pemberian kompensasi juga akan berpengaruh dalam kinerja karyawan, artinya pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat para karyawan semangat dalam bekerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Karyawan

The Effect Of Compensation On Employees

ABSTRAK

The increasingly high competition in the business world requires many companies to always be pay attention to the rights of its employees. Providing compensation is an absolute right that must be accepted employees as compensation for their hard work. By providing compensation, of course Employees will be more active and enthusiastic in working. Providing compensation between employees of course the value is not the same. This is because compensation is measured based on level and performance each employee. The problem that often arises is the lack of openness within the company provide compensation to each employee. Sometimes compensation is even given individually discrimination. This, of course, will have a negative impact on morale and performance future employees. In this research the author uses literature studies sourced from books, journals, internet, etc. The aim of this research is to find out that Compensation must be given in accordance with the employees' hard work. Giving Compensation will also influence employee performance, meaning providing appropriate compensation will make employees enthusiastic about working

Kata Kunci: Compensation; employees

Correspondence*: Fina Rustiani, Universitas Teknologi Digital Bandung
Email : fina10121074@digitechuniversity.ac.id
(083820433604)

Received:
Accepted
Published:

PENDAHULUAN

Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima oleh para karyawan. Setiap orang yang bekerja tentunya ingin memperoleh balas jasa dari segala kerja kerasnya. Semua orang pasti menginginkan tempat usaha yang layak dan juga pemberian kompensasi yang sesuai. Tetapi dalam praktiknya banyak orang yang hanya berfikir yang penting mereka bekerja dan mendapat pekerjaan dengan kompensasi rendah daripada mereka menjadi pengangguran. Hal ini tentu menjadi masalah besar, karena pemberian kompensasi tidak sebanding dengan kerja keras para karyawan.

Bagi setiap perusahaan pemberian kompensasi merupakan hal wajib yang harus dilakukan. Karena hal ini menyangkut pada keberlanjutan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai juga akan memberikan pengaruh positif terhadap kelanjutan perusahaan untuk kedepannya. Karyawan yang merasa kompensasinya cukup akan bekerja lebih giat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Pemberian kompensasi tidak semata-mata diberikan secara rata, tetapi harus melihat dari tingkatan dan juga kemampuan para karyawannya. Jadi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya hasil kompensasinya tentu saja tidak akan sama. Pemberian kompensasi juga disesuaikan seberapa lama para karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja disuatu perusahaan maka mereka akan berfikir bagaimana caranya untuk meningkatkan kompensasi yang diperoleh. Artinya dari waktu ke waktu keinginan karyawan untuk menambah kompensasi yang diperoleh akan terus meningkat. Tetapi hal ini kadang tidak dapat direalisasikan mengingat tidak semua perusahaan laba yang diperoleh setiap tahun meningkat. Hal ini, tentu akan membuat para karyawan lebih memilih untuk mencari perusahaan lain yang kompensasinya lebih tinggi. Dan jika ada karyawan yang bertahan di perusahaan tersebut tentu kinerjanya akan menurun sebab mereka berfikir kinerja mereka tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan.

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Kajian teori kompensasi membahas berbagai landasan teoritis yang mendasari praktik pemberian kompensasi dalam organisasi.

Beberapa teori utama dalam kajian kompensasi:

1. Teori Keadilan (Equity Theory)
Menurut John Stacey Adams pada tahun 1963. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan akan membandingkan rasio input-output mereka (upaya, keterampilan, pengalaman) dengan rasio input-output karyawan lain. Jika mereka merasa rasio mereka tidak adil, mereka akan mengalami ketegangan dan berusaha untuk mengembalikan keseimbangan. Teori ini menekankan pentingnya kesetaraan dalam pemberian kompensasi untuk mencapai kepuasan kerja.
2. Teori Ekspektansi (Expectancy Theory)
Menurut Victor Vroom pada tahun 1964. Teori ini menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor:
 - a. Ekspektasi: Keyakinan karyawan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang diinginkan.
 - b. Instrumentalitas: Keyakinan bahwa kinerja yang diinginkan akan menghasilkan hasil yang diinginkan (misalnya, kenaikan gaji, promosi).
 - c. Valensi: Nilai yang diberikan karyawan terhadap hasil yang diinginkan.Teori ini menekankan pentingnya menyelaraskan ekspektasi karyawan dengan hasil yang diinginkan untuk meningkatkan motivasi mereka.
3. Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Menurut Edwin Locke pada tahun 1968. Teori ini menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat dicapai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Teori ini menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang jelas dan terukur untuk mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal.

4. Teori Penguat (Reinforcement Theory):

Menurut B.F. Skinner. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku yang diperkuat dengan konsekuensi positif cenderung diulang, sedangkan perilaku yang tidak diperkuat cenderung dihentikan. Teori ini menekankan pentingnya memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik untuk mendorong karyawan mengulangi perilaku yang diinginkan.

5. Teori Keadilan Distributif (Distributive Justice Theory):

Menurut John Stacey Adams pada tahun 1965. Teori ini menjelaskan bahwa karyawan akan menilai keadilan dalam distribusi sumber daya (misalnya, gaji, tunjangan) berdasarkan norma sosial dan keadilan prosedural. Teori ini menekankan pentingnya transparansi dan keadilan dalam proses distribusi kompensasi untuk mencapai kepuasan kerja.

Penerapan Teori Kompensasi:

Memahami teori-teori kompensasi ini penting bagi organisasi untuk merancang sistem kompensasi yang efektif dan adil. Sistem kompensasi yang efektif dapat membantu organisasi untuk:

- ❖ Menarik dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi.
- ❖ Meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
- ❖ Mencapai tujuan organisasi.
- ❖ Menjaga kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penulisan artikel ini adalah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Furchan dan Maimun (2005:15) pendekatan kualitatif deskriptif analitik yaitu penelitian yang ditekankan pada penelusuran dan penelaahan sumber-sumber tertulis dan bahan bacaan lain yang ada kaitannya dengan tema yang dibahas untuk selanjutnya dikaji dan ditelaah secara mendalam. Studi kepustakaan tidak hanya sekedar membaca dan mencatat literatur/buku tetapi membaca dan juga mengolah bahan penelitian. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis konten (analisis isi). Analisis Konten adalah penelitian yang bersifat mendalam terhadap suatu informasi tertulis atau tercetak di media masa, sumber data : meliputi buku, artikel jurnal, dan dokumen resmi.

Populasi dan Desain Studi

Karena penelitian ini bersifat kajian teoritis maka dalam hal ini populasi yang dimaksud adalah semua bahan tertulis yang berkaitan dengan masalah yang diangkat, seperti buku, artikel jurnal, dan dokumen resmi. Dalam penelitian ini tidak ada populasi manusia atau subjek yang didiremos bergaining secara langsung, karena tidak adanya pengumpulan data primer melalui observasi dan wawancara

Pengukuran dan Prosedur

Analisis isi merupakan suatu metode yang dilakukan untuk mempelajari informasi tertulis atau tercetak yang terdapat dalam dokumen-dokumen terbitan yang telah diperoleh. Tujuannya adalah untuk menganalisis suatu teks, mempelajari keteraturan-keteraturan tersebut, dan mengaitkannya dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Kebijakan pemberian kompensasi

haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besarnya haruslah mengikuti aturan yang telah diterapkan

Kompensasi dibagi menjadi dua kategori yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, melainkan benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pesangon, pensiun, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan

Kompensasi memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi. Bagi karyawan pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Bagi organisasi pemberian kompensasi bertujuan agar tercipta sistem yang baik dalam pengelolaan SDM. Pemberian kompensasi secara umum bertujuan untuk merekrut SDM, memelihara, mempertahankan dan memotivasi karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi memiliki beberapa tujuan antara lain:

Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, pemberian kompensasi sebagai bentuk balas jasa atau imbalan terhadap karyawan sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya; Mempertahankan karyawan, organisasi memberikan kompensasi sebaik mungkin guna mempertahankan agar tetap bekerja di organisasi. Pemberian kompensasi diharapkan agar karyawan merasa puas dan tidak memiliki niat untuk resign; Menciptakan keadilan, pemberian kompensasi diharapkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan karyawan.

Sistem penetapan kompensasi diharapkan adil sehingga tidak menimbulkan kecemburuan antar sesama karyawan; Meningkatkan produktivitas, pemberian kompensasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan sehingga organisasi dapat berjalan baik dan mencapai tujuannya; dan Meningkatkan kepuasan karyawan, pemberian kompensasi akan memunculkan sikap puas dan loyal terhadap organisasi. Kompensasi yang baik akan meningkatkan rasa bangga bekerja di organisasi.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Logahan et al., 2012). Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan (Nurcahyani & Adnyani, 2016). Karena pada dasarnya sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Tabel 1. Hasil analisis literatur review

No	Judul, Penulis, Tahun	Tujuan dan Tempat Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh kompensasi & disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yulandri, Onsardi 2020	bertujuan untuk menghasilkan minyak mentah yang baik dan berkualitas yang selanjutnya akan dikirim pabrik pusat untuk dikelola menjadi minyak jadi. PT.(SBS) Sinar Bengkulu Selatan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi yang ada di perusahaan PT. (SBS) Sinar Bengkulu Selatan sudah dikatakan baik. hal ini disebabkan oleh pemberian gaji dan insentif, serta tunjangan yang sudah diberikan secara tepat waktu sehingga kinerja karyawan yang ada di PT

2	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Alvi Nugraha, & Sri Surjani 2017	tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat.	Kualitatif	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan lapangan Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) secara keseluruhan sudah besar karena bernilai 3,64 dan berada pada interval tinggi/besar yaitu 3,41 – 4,20. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) kepada karyawan lapangan sudah besar sehingga kompensasi finansial langsung, tidak langsung dan kompensasi non finansial yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.
3	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja Yuli Suwati 2013	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda serta mencari variabel mana yang berpengaruh. diinginkan oleh karyawan	Kuantitatif	Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.
4	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada PT.JAEIL INDONESIA Agung Surya Dwianto, & Pupung Purnamasari 2019	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya di bagian Produksi Departemen PT. Jaeil Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif penelitian yang mana objek dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan bagian tersebut Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,486 yang berarti persentase pengaruh kompensasi kinerja pegawai sebesar 48,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dan adil dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Ini berarti, ketika karyawan merasa bahwa gaji dan benefit yang mereka terima sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih produktif dan puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi kerja sendiri, meskipun penting, dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang sama kuatnya seperti kompensasi. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor finansial seringkali menjadi pendorong utama kinerja karyawan.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya desain sistem kompensasi yang baik. Sistem yang transparan, adil, dan kompetitif dapat meningkatkan moral karyawan dan mengurangi tingkat pergantian karyawan. Sebaliknya, sistem yang tidak adil atau tidak transparan dapat menyebabkan demotivasi dan penurunan kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan literatur. Para peneliti menganalisis berbagai teori tentang kompensasi untuk mendukung temuan mereka. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam merancang sistem kompensasi yang efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teoritis diatas dapat disimpulkan bahwasannya pemberian kompensasi sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kompensasi yang baik akan berdampak baik pula terhadap perusahaan. Jika kompensasi diberikan secara baik maka kinerja karyawan akan lebih baik, karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien, meningkatkan kepuasan karyawan, dll. Hal ini lah yang menjadi pendorong majunya suatu perusahaan

REFERENSI

1. Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh kompensasi & disiplin kinerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
2. Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(3), 32.
3. Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Ilmu Administrasi*, 1(1), 41-55.
4. Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL INDONESIA. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209-223.
5. Furchan, A., & Maimun, A. (2005). *Studi tokoh: Metode penelitian mengenai tokoh*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
6. Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
7. Leon, A., et al. (2020). *Human capital management*. Yayasan Kita Menulis.
8. Mulyapradana, A., et al. (2020). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 4(1).
9. Kenelak, D., et al. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sebra Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jaya Wijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
10. Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Jurnal AGORA*, 3(2)