



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 316-318

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Peran Kompensasi Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Muhammad Zaenal M.^{1*}, Febriaji Sadewa², Reza Fauzi I.³, Lili Sularmi⁴

Universitas Pamulang,

* Corresponding author: e-mail: zaenalmutt01@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Oktober 2023 Disetujui 20 Oktober 2023 Diterbitkan 4 November 2023</p>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui serta menganalisis Peranan Kompensasi Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan lalu mencari permasalahan dan solusi yang dapat memberikan manfaat kepada perusahaan. Permasalahan yang sering dihadapi adalah perusahaan belum memberikan kompensasi sepenuhnya kepada karyawan sehingga menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan, solusi yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang adil dan menyeluruh terhadap setiap karyawan yang ada dalam perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan teknik literatur terhadap jurnal-jurnal terdahulu yang membahas tentang peranan kompensasi terhadap tingkatan penilaian kinerja karyawan</p>
<p>Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p>
<p>Keywords: Compensation, Employee Performance</p>	<p><i>This research was carried out with the aim of knowing and analyzing the role of company compensation in improving employee performance and then looking for problems and solutions that can provide benefits to the company. The problem that is often faced is that companies have not provided full compensation to employees, causing a decrease in employee performance. The solution that can be taken by companies is to provide fair and comprehensive to every employee in the company. The method used in this research is descriptive qualitative with literature techniques from previous journals which discuss the role of compensation on the level of employee performance assessment.</i></p>

PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia selalu menjadi aspek yang begitu penting. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten guna mencapai segala tujuan perusahaan. Keberhasilan yang dicapai perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi organisasinya tidak akan lepas dari kualitas sumber daya manusianya itu sendiri. sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ansory, 2018:59).

Kontinuitas pembangunan yang diberlakukan saat ini di Indonesia, hanya dapat dipertahankan apabila kualitas sumber daya manusianya mendapat perhatian lebih baik dari pihak pemerintah maupun swasta. Oleh karena itu, perlu pengembangan sumber daya manusia di Indonesia mengingat produktif potensial dapat diubah menjadi sumber produktif nyata.

Kemampuan seorang karyawan dalam menuntaskan segala tugas yang telah diberikan kepadanya dapat dinilai dari kinerjanya. Kinerja karyawan dapat dikatakan berhasil ketika perusahaan tempat mereka bekerja semakin maju dan berkembang, oleh karena itu berhasil atau gagalnya suatu perusahaan ditentukan pada faktor karyawan atau pekerjanya (Afanfi, 2018:83). Selain faktor karyawan kinerja juga tidak terlepas dari faktor peran tanggung jawab atasan. Karena setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan itu merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan untuk mendorong dan mengelola kinerja setiap karyawannya. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Bagaimana peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan? 2) Untuk mengembangkan dan mengusulkan kerangka teoritis untuk memenuhi persyaratan dalam menganalisis kompensasi dan masalah kinerja karyawan?

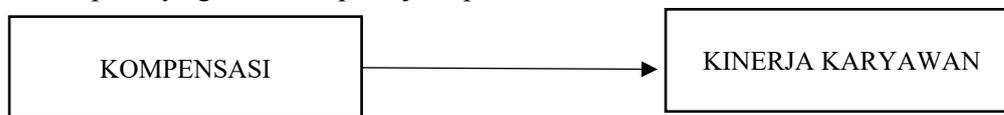
KAJIAN LITERATUR

Kompensasi menurut Hilwa Syafira Barkah & Uus MD Fadli (2023) kompensasi merupakan bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai secara finansial maupun non-finansial yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai serta mendorong pegawai agar lebih baik dan lebih giat saat bekerja. Menurut Enny dalam Ahmad Yusup, Budi Rismayadi & Wike Pertiwi (2023) Kompensasi adalah bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah reward bagi karyawan yang telah berkontribusi kepada perusahaan dalam segi pekerjaan. Kompensasi dapat diterima karyawan dalam bentuk finansial langsung ataupun non-finansial.

Menurut Muhammad Ferdy Ramdhan Rifulton & Mega Puspita Sari (2023) Kinerja karyawan adalah proses peningkatan atas hasil pencapaian atau prestasi dalam proses produktivitas perusahaan. Penilaian dari hasil kinerja ini dapat dilihat dari seberapa besar jumlah tanggung jawab yang memiliki tujuan. Oleh sebab itu, seleksi karyawan untuk menciptakan kinerja dalam perusahaan harus melakukan sebuah evaluasi pekerjaan terhadap kesesuaian prospek pekerjaan, resiko pekerjaan, dan analisis pekerjaan. Agar terciptanya peran kinerja dalam karyawan, perusahaan perlu melihat beberapa aspek seperti seberapa kepuasan dalam bekerja, fasilitas yang menunjang karyawan dalam mencapai prestasi, dan sebuah validasi terhadap sebuah pencapaian sebelumnya. Seorang karyawan memiliki sebuah semangat dalam dirinya untuk mencapai sebuah pencapaian, melalui sikap dasar atas kepuasan terlebih dahulu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Agung Surya Dwianto & Pupung Purnamasari (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Kerja Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Metode yang dipakai dalam artikel ini menggunakan metode kualitatif jenis penelitian literatur. Hal tersebut digunakan secara induktif sehingga tidak menimbulkan pertanyaan lanjutan. Alasan dilakukan penelitian kualitatif karena penelitian tersebut memiliki sifat eksploratif. Selanjutnya, dilakukan pembahasan mendalam pada bagian pustaka terkait atau pustaka yang direview.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Ahmad Yusuf, Budi Rismayadi & Wike Pertiwi (2023) Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan karyawan yang bekerja sebagai penghargaan karena telah berkontribusi membantu pengembangan perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yusuf, Budi Rismayadi & Wike Pertiwi (2023) data yang diberikan sudah dicantumkan tetapi untuk kerangka berpikir tidak dimasukkan kedalam jurnal yang diteliti seperti yang dilakukan penelitian oleh Hilwa Syafira Barkah & Uus MD Fadli (2023) mencantumkan kerangka berpikir yang dijadikan sebagai acuan dalam mengola data, tetapi tidak memberikan data yang konkret. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yusuf, Budi Rismayadi & Wike Pertiwi (2023) dan Hilwa Syafira Barkah & Uus MD Fadli (2023) penelitian yang dilakukan Muhammad Ferdy Ramdhan Rifulton & Megapuspita Sari (2023) tidak mencantumkan tabel data perusahaan dan kerangka berpikir.

Dari ketiga penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di beberapa perusahaan pastinya memiliki karyawan yang kebutuhannya berbeda-beda. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yusuf, Budi Rismayadi & Wike Pertiwi (2023), Hilwa Syafira Barkah & Uus MD Fadli (2023) dan Muhammad Ferdy Ramdhan Rifulton & Megapuspita Sari (2023) menganggap bahwa sebagian karyawan tunjangan tidak membantu kebutuhan sehari-hari yang membuat kinerja di perusahaan menurun, tetapi sebagian karyawan lainnya menganggap tunjangan sangat membantu karyawan sehingga kinerja perusahaan meningkat.

Didalam penelitian Muhammad Ferdy Ramdhan Rifulton & Megapuspita Sari (2023) didapatkan hasil data wawancara dan observasi bahwa perusahaan yang diteliti mengalami penurunan dan kenaikan kepuasan tunjangan. Penelitian yang dilakukan Hilwa Syafira Barkah & Uus MD Fadli (2023) didapatkan hasil temuan penelitian kompensasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap suasana sekitar ditempat kerja. Didalam penelitian yang dilakukan Ahmad Yusuf, Budi Rismayadi & Wike Pertiwi (2023) secara wawancara gaji pokok, beban kerja dan kontrak kerja belum sesuai sehingga hal ini mengakibatkan kinerja dalam perusahaan kurang efisien.

Dapat disimpulkan tinjauan study sebelumnya memberikan gambaran yang menarik tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan agar maksimal dan meningkatkan kinerja dengan cara melakukan perubahan-perubahan seperti memberikan gaji pokok, beban kerja, dan kontrak kerja yang sesuai. Dari penelitian yang dilakukan para penulis harus melakukan penelitian lanjutan tentang topik yang dibahas dengan menambahkan variabel seperti Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja untuk mendapatkan hasil yang optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan tinjauan literatur tentang kompensasi dan pengaruh kinerja perusahaan. Untuk penelitian kedepannya lebih baik menambahkan, mengembangkan dan mengusulkan kerangka kerja untuk menganalisis kompensasi dan masalah kinerja perusahaan untuk menilai kelebihan dan kekurangan penelitian sebelumnya baik dari metode ataupun design penelitian untuk dijadikan sebagai arahan penelitian dimasa depan.

REFERENSI

- Barkah, H. S., & Fadli U. M. (2023). Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan dan Kinerja Pada Roti Bakar Hj. Ade. *Jurnal Pengabdian Cendikia*. 2(3), 196-202.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 2(2), 203-223
- Rifulton, M. F. R., & Sari, M. P. (2023). Peranan Kompensasi PKWT dan Bonus Akhir Tahun Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Suryaraya Rubberindo Industries. *Jurnal Ilmiah Global Education*. 4(2), 960-966.
- Yusuf, A., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bagja Bersama Karawang. *Journal of Management & Business*. 6(1), 342-354.