

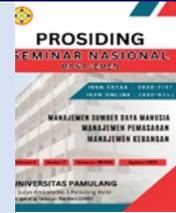


Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 375-379

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

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



Analisis Pemberian Kompensasi dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kepuasan Kinerja

Kandi Yandani¹, Angga Hardiansyah², Muhammad Oky Harly³, Lili Sularmi⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang.

Corresponding author: kandiyandani063@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Diterima : 01 Oktober 2023 Disetujui : 15 Oktober 2023 Diterbitkan : 22 November 2023</p> | <p>Kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik secara finansial maupun non finansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan oleh organisasi, Sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja dan kepuasan kinerja. Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh organisasi berdasarkan syarat dan kebijakan yang berlaku di setiap organisasi itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan literature mengenai pemberian kompensasi dan Pelatihan dalam meningkatkan kepuasan kinerja. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan <i>Metode Systematic Literature Review (SLR)</i>. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan pelatihan dalam meningkatkan kepuasan kinerja sangat penting karena akan mempengaruhi kinerja dan hasil kerja. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi agar dapat bersaing yaitu meningkatkan pendidikan, pelatihan, kursus atau pemberian kompensasi yang baik, sehingga kepuasan kinerja akan baik. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan bertujuan meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan: kompensasi untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau karyawan dan pelatihan untuk kemampuan saat ini dan untuk masa depan.</p> |
| | <i>ABSTRACT</i> |
| <p>Keywords: Compensation, Training; Performance.</p> | <p><i>Compensation is the provision of awards both financial and non-financial that are received by employees as a reward for their services provided by the organization, so that they can improve the quality of performance and performance satisfaction. Compensation is provided by organizations based on the terms and policies applicable to each organization itself. This research aims to present literature regarding the provision of compensation and training in increasing performance satisfaction. The method used is qualitative using the Systematic Literature Review (SLR) Method. The results of this research show that providing compensation and training to increase performance satisfaction is very important because it will affect performance and work results. Things that companies or organizations can do to be able to compete are improving education, training, courses or providing good compensation, so that performance satisfaction will be good. Based</i></p> |

on the research that has been conducted, it can be concluded that compensation and training aim to improve employee competence and performance: compensation to meet employee or employee needs and training for current and future abilities.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah bagian terpenting bagi perusahaan ataupun organisasi. Sehingga penting bagi perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, sebab ini akan mempengaruhi organisasi tersebut dalam melakukan kinerja dan target yang telah ditetapkan sebuah organisasi. Menurut Kuruppu et al. (2021), keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada standar SDM nya. Manusia berperan sebagai penggerak utama dalam berpikir dan merencanakan upaya mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada pemberian kompensasi yang baik serta memberikan pelatihan terhadap pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi. Dengan demikian, pegawai dapat mengembangkan keahlian tambahan dan mengenali potensi yang ada dalam dirinya. Program pemberian kompensasi yang baik dan pelatihan terhadap karyawan diperlukan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mendukung pencapaian tujuan visi misi perusahaan atau organisasi. Dalam pasar global untuk meningkatkan daya saing yaitu produk yang dihasilkan harus yang berkualitas tinggi.

Untuk meningkatkan daya saing dan kualitas sebuah perusahaan, maka pemberian kompensasi yang baik dan pelatihan kinerja karyawan juga merupakan prioritas dan tantangan yang harus dihadapi dalam menyambut era globalisasi. Dengan cara kerja yang baik maka hasil yang diperoleh lebih efektif dan efisien serta tujuan perusahaan bisa dicapai dengan baik. Faktor kinerja karyawan merupakan prioritas yang tidak boleh diabaikan dalam suatu perusahaan, karena jika terjadi kesalahan atau kekeliruan maka akan menyebabkan hambatan atau bahkan kegagalan dalam proses produksi. Oleh karena itu, maka diperlukan pemberian kompensasi yang sesuai dan pelatihan yang kompeten, untuk memberikan pembinaan serta pengembangan terhadap para karyawan agar mendapatkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas, baik untuk karyawannya sendiri akan merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan dan juga untuk sebuah perusahaannya itu sendiri.

Pada dasarnya peran sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang penting. Karena pemberian kompensasi yang baik dan pelatihan ini merupakan faktor utama dalam menentukan perkembangan perusahaan atau organisasi yaitu sebagai penggerak dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang efektif serta perusahaan harus mampu mengelola dan memberdayakan karyawannya dengan baik.

Kompensasi dan Pelatihan karyawan adalah upaya dari pimpinan untuk meningkatkan kompetensi setiap karyawan. Perusahaan berharap agar karyawan dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap tugas-tugas mereka akan menghasilkan peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Setiap organisasi diharapkan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan dengan melalui program pemberian kompensasi yang baik dan pelatihan SDM. Ini dianggap sebagai kewajiban bagi organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung pada pekerjaan tidak menjamin kesuksesan mereka.

Oleh karena itu, perencanaan dan pelaksanaan pemberian kompensasi dan pelatihan SDM harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Pendekatan ini memastikan pemberian kompensasi sesuai dan pelatihan berjalan dengan baik. Program pemberian kompensasi yang baik dan pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi memiliki tujuan dan sasaran pencapaian yang jelas. Hal ini memudahkan pemahaman arah pemberian kebijakan kompensasi dan pelatihan yang dijalankan dan memungkinkan evaluasi apakah tujuan telah tercapai pada akhir masa pelatihan. Pemberian kompensasi dan pelatihan adalah sesuatu yang berbeda. Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Sedangkan pelatihan menurut Warther dan Davis dalam (priansa, 2017) menyatakan bahwa “pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindak lanjuti dengan training”.

Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan literature mengenai analisis pemberian kompensasi dan pelatihan dalam meningkatkan kepuasan kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

informasi dan rujukan untuk meningkatkan kebijakan dan pelatihan sumber daya manusia. Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana peranan kebijakan kompensasi dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara atau strategi untuk memotivasi pegawai pada suatu organisasi, menurut (Suwati,2013) Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan – imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima pegawai melalui hubungan kepegawaian mereka dalam sebuah organisasi perusahaan. Menurut (Mathis & Jackson, 2011) kompensasi merupakan istilah luas yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang – orang bekerja pada suatu organisasi bukan organisasi lainnya. Sedangkan menurut (Dessler, 2011) menyatakan kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan bagi karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka.

Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2016) dalam Syahputra & Tanjung , (2020), pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan dan juga mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan dan keahlian tertentu.

Kinerja

Menurut Abdullah, (2014) Kinerja adalah “prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (sumber daya manusia) yang bekerja di Institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut (Mamik Eko Supatmi, 2000), Bahwa secara konseptual “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurung waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan, dan mencapai hasil kerja berdasarkan Standar kerja yang telah ditetapkan”.

METODE

Metode penelitian yang diterapkan untuk mempelajari kompensasi dan pelatihan sumber daya manusia adalah dengan menggunakan Metode *Systematic Literature Review* (SLR). Langkah-langkah yang dijalankan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Pemilihan topik: menentukan topik penelitian yang akan dikaji, yaitu analisis pemberian kompensasi dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja.
2. Pemilihan database: memilih database yang akan digunakan untuk mencari artikel yang relevan dengan topik penelitian. database yang digunakan adalah Google Scholar
3. Pemilihan kata kunci: menentukan kata kunci yang akan digunakan dalam pencarian artikel. Beberapa kata kunci yang digunakan adalah "kompensasi", "pelatihan sumber daya manusia", dan "kinerja".
4. Seleksi artikel: melakukan pencarian artikel berdasarkan kata kunci yang telah ditentukan dan lakukan seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Beberapa kriteria inklusi yang digunakan adalah artikel yang dipublikasikan dalam jurnal terpercaya, artikel yang terkait dengan topik penelitian, dan artikel yang dipublikasikan dalam kurun waktu tertentu. Beberapa kriteria eksklusi yang digunakan adalah artikel yang tidak relevan dengan topik penelitian, artikel yang tidak memenuhi kriteria inklusi, dan artikel yang tidak tersedia secara online.
5. Evaluasi kualitas artikel: evaluasi kualitas artikel yang terpilih menggunakan pedoman yang telah ditentukan. Pedoman evaluasi mencakup kriteria seperti metode penelitian yang digunakan, data yang digunakan, dan hasil yang diperoleh.
6. Analisis data: melakukan analisis data terhadap artikel yang telah terpilih. Analisis mencakup sintesis data, penafsiran hasil, dan kesimpulan yang diperoleh dari artikel yang telah terpilih.
7. Penulisan laporan: menuliskan laporan penelitian dalam bentuk artikel yang berisi informasi tentang topik penelitian, metode penelitian yang digunakan, hasil penelitian, kesimpulan, dan referensi untuk penelitian selanjutnya. Sehingga, dengan menggunakan metode SLR, diharapkan

penelitian tentang dapat dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memperoleh informasi yang lebih akurat dan objektif.

HASIL

Beberapa studi yang telah dilakukan untuk mengkaji peran kompensasi dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja. Berikut ini adalah beberapa hasil kajian literature yang relevan:

Kompensasi

Pemberian program dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting dikarenakan kompensasi berdampak pada bertambahnya semangat karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan bersaing perusahaan.

Terdapat berbagai definisi mengenai kompensasi yang ditemukan dalam artikel literatur sebagai berikut:

- a. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dana bentuk menfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139).
- b. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Handoko & Septawan, 2014: 5).
- c. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Sastrohadwiryo Dalam buku Yuniarsih, 2011: 125).
- d. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2012: 153).
- e. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011: 239).

Pelatihan

Pemberian program pelatihan dalam perusahaan merupakan hal yang sangat penting dikarenakan pelatihan berdampak pada bertambahnya kemampuan dan keahlian karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan bersaing perusahaan.

Terdapat berbagai definisi mengenai pelatihan yang ditemukan dalam artikel literatur sebagai berikut:

- a. Pelatihan adalah salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas individu (Sendawula et al., 2018).
- b. Pelatihan adalah penerapan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, sehingga lebih bersifat praktis, untuk meningkatkan kinerja atau prestasi bagi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Hidayat & Budiartma, 2018).
- c. Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja (Bariqi, 2018).
- d. Pelatihan pada umumnya disebut sebagai pengalaman belajar yang direncanakan yang mendidik karyawan tentang melakukan pekerjaan saat ini dan masa depan (Abogsesa & Kaushik, 2018).
- e. Pelatihan merupakan serangkaian proses yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, dan perubahan sikap karyawan (Wiliandari, 2014)

Dengan pelaksanaan pemberian kompensasi yang tepat dan pelatihan secara rutin dapat membantu menambah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Semakin cepat karyawan dapat mempelajari hal baru hal tersebut menjadi bonus tersendiri bagi perusahaan sehingga mampu menjadi yang terdepan dalam persaingan bisnisnya. Dengan melakukan pemberian kompensasi yang tepat dan pelatihan karyawan lebih baik akan menghemat anggaran dibandingkan mencari dan melatih karyawan baru karena pemberian kompensasi yang baik dan pelatihan karyawan dapat membuat pegawai menjadi lebih

percaya diri dan merasa bahwa perusahaan sangat peduli terhadap pegawainya tersebut dengan memperhatikan keterampilan mereka dalam bekerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi dan pelatihan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan saat ini agar lebih baik, sementara pemberian kompensasi ditujukan untuk memberikan balas jasa terhadap karyawan untuk peran dan kontribusinya terhadap organisasi. Metode pemberian kompensasi dan pelatihan bervariasi sesuai tujuan dan sumber daya perusahaan. Penting untuk melaksanakan pelatihan dan penting juga untuk memberikan kompensasi dengan adil, transparan, dan mengevaluasi efektivitas program tersebut.

REFERENSI

- Syahreza, Dina Sarah, and Aulia Ridha Siregar. (2015). "Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan." *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 10.1.
- Leonu, Paulus, Anhar Yani, and Akhmad Abdurrahman. (2017). "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur." *Administraus* 1.1: 40-56.
- Supatmi, Mamik Eko, Umar Nimran, and Hamidah Nayati Utami. (2013). "Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan." *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis* 7.1
- Saprudin, Saprudin. "Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan." (2018) *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)* 2.1: 14-19.
- Yademawi, D., & Nasrul, H. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 573-588.