

## Analisis Sistem Kompensasi Yang Baik dalam Menunjang Kinerja

**Redy Adhi Saputra**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Bhakti

Email: redydahisaputra@gmail.com

---

### KATA KUNCI

kompensasi, kinerja, motivasi.

### ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya yang menjadi peran utama dalam sebuah perusahaan. Banyak aspek yang berkaitan dengan sumber daya tersebut yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja dari para karyawan. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Imbalan (kompensasi) bagi para karyawan dapat berbentuk gaji pokok, tunjangan, insentif, atau kompensasi yang bersifat non material seperti Asuransi Kesehatan, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang menunjang, dan sebagainya. Kompensasi dilakukan bertujuan agar para karyawan dapat imbalan yang layak dan bisa mencukupi kebutuhannya. Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan mampu menunjang kinerja para karyawan. Kompensasi yang sesuai akan memotivasi karyawan sehingga menghasilkan kinerja berkualitas tinggi. Sebaliknya, kompensasi yang buruk akan membuat karyawan menjadi demotivasi sehingga kinerja yang dihasilkan buruk.

Redy Adhi Saputra

redydahisaputra@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi




---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok, karyawan akan menentukan keberhasilan seluruh pelaksanaan aktivitas perusahaan (Dewi, 2023). Oleh karena itu keberhasilan perusahaan akan ditentukan oleh karyawannya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Setiawan & Putri, 2024). Seseorang yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Pioh & Tawas, 2016). Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai maka karyawan tersebut akan merasa puas pada sistem kompensasi tersebut (Munir et al., 2022). (Rohman et al., 2023) Terjadinya kepuasan tersebut akan membawa dampak dan sifat positif karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu naiknya kualitas kinerja atau produktivitas.

#### Kompensasi

Menurut Hasibuan, kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan dari perusahaan (Maulidiyah et al., 2021). (Yani, 2022) Sistem kompensasi

yang baik dan efektif adalah hal yang paling penting dalam mengelola sumber daya manusia karena kompensasi tersebut dimaksudkan untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat dalam pekerjaannya. Sedangkan kompensasi menurut Handoko yaitu, segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa kerja mereka. (Yani, 2022) Perusahaan harus dapat membuat sistem kompensasi yang baik agar karyawan dapat merasa puas atas imbalan yang diterima sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas tinggi.

### **Kinerja**

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab selama waktu tertentu. Kinerja merupakan penampilan individu maupun kelompok. (Suwandi & Mandahuri, 2020)

### **Landasan Teori**

Menurut Simanjuntak, kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas. (Yani, 2022) Kinerja perusahaan dapat mencerminkan kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan oleh suatu perusahaan. Manajemen kinerja mengawasi seluruh kinerja yang ada didalam perusahaan, yaitu kinerja individu maupun kinerja kelompok (Moko et al., 2021). Kinerja yang buruk akan mengurangi nilai dari suatu perusahaan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menurut Wibowo ialah prestasi atas penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan (Panjaitan et al., 2018). (Suwandi & Mandahuri, 2020) Tentunya besaran kompensasi mampu mempengaruhi perilaku karyawan yang akan berdampak pada kinerja. Dengan kata lain, sistem kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan dalam bekerja kinerja yang dihasilkan akan baik (Djaya, 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi yang dipilih oleh penulis yaitu studi kepustakaan (Library Research) dengan mengumpulkan teori yang relevan dengan materi pembahasan yaitu Analisis Sistem Kompensasi Yang Baik Dalam Menunjang Kinerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memiliki faktor yang mempengaruhinya. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara : (Herawati et al., 2021)

1. Faktor pemerintah : regulasi yang menentukan besaran gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, hingga tingkat inflasi.
2. Standar dan biaya hidup karyawan : kondisi dimana kebutuhan dasar dari karyawan harus dipenuhi sehingga dapat hidup dengan layak.
3. Permintaan dan persediaan : mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Kondisi pasar perlu dijadikan pertimbangan untuk kompensasi.
4. Kemampuan membayar : kebijakan membayar karyawan didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar kompensasi karyawan.

Dari faktor faktor diatas maka perusahaan harus membuat sistem kompensasi yang benar. Sistem kompensasi yang besarnya mampu memenuhi kebutuhan dari para karyawan agar dapat memiliki kehidupan yang layak dan kompensasi yang besarnya mampu dibayar oleh perusahaan tanpa ada kendala ketidaksanggupan membayar. Kompensasi sendiri bermanfaat untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fakultas Teknologi Informasi, Universitas BSI Jakarta menunjukkan bahwa kompensasi 93% mempengaruhi kinerja karyawan dan 7% sisanya dipengaruhi faktor lain. (Herawati et al., 2021)

Sistem kompensasi yang baik akan membawa dampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan berperilaku positif terhadap pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin yang akhirnya menghasilkan kinerja kualitas baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima akan membawa dampak negatif dan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya. Mereka akan bekerja dengan setengah hati dan tidak maksimal yang akhirnya kinerjanya kurang berkualitas. Kurangnya kinerja tersebut akan mempengaruhi nilai dari suatu perusahaan. Oleh karena itu sistem kompensasi harus dibuat sesuai dengan asas. Asas dalam memberikan kompensasi adalah adil dan layak. Adil dengan memberikan kompensasi yang sama besarnya untuk pekerjaan yang jenisnya dan risikonya sama. Layak yaitu kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan pokok dari para karyawan.

Selain itu dapat juga memberikan kompensasi dalam bentuk penghargaan (reward) atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawan. Penghargaan yang diberikan dapat berupa kompensasi langsung atau tidak langsung. Pemberian kompensasi yang adil dan layak menurut Sutrisno akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja. (Siregar et al., 2022) Ketekunan dalam bekerja tersebut dapat meningkatkan kualitas kinerja para karyawan yang menerima penghargaan.

### **KESIMPULAN**

Kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila sistem kompensasi tersebut sesuai dengan asas kompensasi yaitu adil dan layak. Pemberian kompensasi yang wajar akan membuat karyawan senang dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Perilaku positif tersebut berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Nilai perusahaan akan semakin tinggi melalui hasil kinerja baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Dewi, I. K. P. S. (2023). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISPERINDAG KABUPATEN MALANG: Indonesia. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 15(1), 72–86.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Munir, M., Issalillah, F., Darmawan, D., Sinambela, E. A., & Mardikaningsih, R. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang Ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 717–724.
- Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 83–92.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Rohman, A., Rindaningsih, I., & Churrahman, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap

- Kinerja Guru : Systematic Literature Review (SLR). In *Academic Journal Research* (Vol. 1, Issue 1, pp. 27–34). <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.14>
- Setiawan, I. M. P., & Putri, N. M. G. (2024). Kunci Keberhasilan: Bagaimana Kepemimpinan Manajer Menavigasi Karyawan Menuju Puncak Kinerja. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 571–580.
- Siregar, Y. S., Nugroho, Y. A., Tlonaen, A., Basuki, D., Jiasti, F. D., Sigit, Y. S., Stia, P., & Jakarta, L. A. N. (2022). Implementasi Kompensasi Berupa Reward / Penghargaan Promosi Mengikuti Pendidikan Pengembangan Bagi Anggota / PNS Polri Polda Metro Jaya Salah satu organisasi Pemerintahan adalah Kepolisian Republik Indonesia yang memiliki tugas dan tanggungjawab yang prof. 4(1), 41–62.
- Suwandi, S., & Mandahuri, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Kepuasan Kerja pada PT ISS Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 238–247. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.320>
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.