
JEKOBIS : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

http://ejournal.ubibanyuwangi.ac.id/index.php/jurnal_jekobis

KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK KOMPENSASI

Nailin Nikmatul Maulidiyah¹,
Abdul Wakil²,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Probolinggo,
Jawa Timur

Email: nailinmaulidiyah@gmail.com , abdulwakil059@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian studi literatur yang bersumber dari teori dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat menjadi stimulus atau penyemangat seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya didukung dengan rutusnya perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawannya serta tersedianya fasilitas kantor yang memadai agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan, Kompensasi

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance. This research is a literature study that originates from theory and relevant previous research journals. Compensation has a positive and significant effect on employee performance, the compensation provided by the company to its employees can be a stimulus or encouragement for an employee in carrying out his duties supported by the company routinely providing benefits to its employees and the availability of adequate office facilities so that employees feel comfortable at work. This can improve the performance of an employee.

Keywords:

Compensation, Employee Performance.

Pendahuluan

Ketatnya persaingan di tengah dunia bisnis di Indonesia menuntut banyak perusahaan untuk terus berinovasi. Berbagai hal dapat dilakukan untuk mengatasi berbagai macam masalah dan fenomena yang ada. Salah satunya adalah melalui sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia adalah segenap karyawan yang ikut membantu proses berjalannya aktivitas di dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri kinerja karyawan yang baik akan menumbuhkan hasil yang baik pula terhadap perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus digunakan secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Baik buruknya kinerja karyawan pada dasarnya ditunjang melalui sarana dan prasarana serta pimpinan di dalam perusahaan tersebut. Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kinerja dapat mengalami penurunan yang bisa diakibatkan oleh beberapa faktor baik itu masalah gangguan kesehatan, psikologi karyawan itu sendiri, kondisi lingkungan kerja dan sebagainya yang bisa berakibatkan terjadinya stres kerja. Oleh sebab itu perusahaan harus membuat para karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya agar kinerja karyawan dapat terus terjaga. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi psikologi dari karyawan tersebut. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh pemberi kerja kepada penerima kerja atas jasa-jasa atau prestasi yang diberikan oleh penerima kerja kepada pemberi kerja. Simamora (2016) berpendapat bahwa kompensasi merupakan apa Pemberian kompensasi secara layak merupakan suatu kewajiban bagi seluruh semua perusahaan atas jerih payah yang telah

dilakukan oleh para karyawannya. Kompensasi adalah berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh melalui hasil dalam melakukan pekerjaan yang terdiri dari dua jenis kompensasi diantaranya kompensasi langsung meliputi upah dan gaji pokok. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti penyelenggaraan berbagai program pelayanan karyawan seperti pelayanan kesejahteraan karyawan yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian studi literatur yang bersumber dari teori dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang relevan. Menurut Danial dan Wasriah (2009), studi literatur merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku, jurnal, artikel, dan majalah yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Martoyo mendefinisikan kinerja (2015) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan salah satu bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan para pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat

membantu perusahaan untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Kinerja dapat mengalami penurunan yang bisa diakibatkan oleh beberapa faktor baik itu masalah gangguan kesehatan, psikologi karyawan itu sendiri, kondisi lingkungan kerja dan sebagainya yang bisa berakibatkan terjadinya stres kerja. Oleh sebab itu perusahaan harus membuat para karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya agar kinerja karyawan dapat terus terjaga. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Manusia pada dasarnya bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan baik yang berupa finansial maupun *nonfinansial* (Martoyo, 2015). Setiap karyawan yang telah mengabdikan dirinya kepada perusahaan dan telah memberikan atau mengorbankan tenaga dan pikirannya kepada suatu perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun pemerintah akan mengharapkan balas jasa berupa uang atau barang, kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan agar lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Dito, 2010). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzan (2022), Hartini & Wahyuni (2021), Tutus et al., (2022), Wonda et al. (2022) dan Yani (2019), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin banyak kompensasi yang diperoleh oleh karyawan, maka kinerjanya juga akan terus meningkat. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan semakin sedikit, maka kinerja karyawan juga akan semakin menurun.

Kesimpulan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat menjadi stimulus atau penyemangat seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya didukung dengan rutusnya perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawannya serta tersedianya fasilitas kantor yang memadai agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Daftar Referensi

- Danial, & Wasriah. (2009). *Metode Penulisan Karya Ilmiah*. Laboratorium Pendidikan Kewarganegaraan UPI.
- Dito, A. H. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening,. *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jimea*, 6(2), 1860–1880.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10, 1–18.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga*. Yogyakarta : BPFE.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Tutus, N., Handoko, P., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. 14(1), 181–190.
<https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10879>
- Wonda, Y., Tatimu, V., & Walangitan, O. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Productivity*, 3(2), 127–132.

Yani, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan CV. Rizki Abadi*. 3(2), *Jurnal Inovasi Penelitian*, 5185–5188.