

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Ilham Purnama Aji 1^{*}, Mirzam Arqy Ahmadi 2²

¹Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta

² Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta

Email: ¹b100210440@student.ums.ac.id

^{*} b100210440@student.ums.ac.id

Abstract

Kompensasi berupa adanya hasil dari jasa yang diberikan atas sesuatu yang diselesaikannya. Pada pandangan lain mengatakan mengenai kompensasi bisa berpengaruh negatif jika berupa imbalan yang bisa diperuntukkan bagi semua usaha yang telah diberikan, contohnya waktu, pikiran dan usaha tidak sesuai dengan aturan. Dari berbagai macam sudut pandang sebuah masalah, dapat saya rumuskan masalah utama pada penelitian ini yaitu, bagaimana sebuah imbalan bisa mempengaruhi bagi performa kinerja. Tujuan kenapa dari artikel ini supaya kita agar mendapatkan sebuah pengetahuan tentang mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan penelitian kualitatif diharapkan dapat menganalisis secara menyeluruh fenomena yang diteliti tanpa memerlukan hipotesis. Penelitian ini menggunakan sebuah data sekunder yang dimana memanfaatkan data dan telah dikumpulkan, dianalisis oleh orang lain atau yang tersedia dalam sumber seperti buku, jurnal, laporan, atau dataset dari penelitian sebelumnya. Dan dianalisis menggunakan meta-analisis metode analisis data yang menggunakan penelitian terdahulu sebagai sumber data.

Received: 10 October 2024

Revised: 17 October 2024

Accepted: 17 November 2024

Keywords:

Kompensasi, Kinerja, Performa

PENDAHULUAN

Sumber daya menjadikan sebuah aspek sangat begitu penting bagi suatu organisasi atau perusahaan bisnis, penyebab dengan adanya sumber daya manusia yang bisa mempunyai kegiatan kinerja yang baik, maka dari itu yang bisa menjadikan sebuah tujuan bagi organisasi usaha yang dilakukan juga bisa terdapat yang mempunyai kinerja bagus, sebab itu suatu yang menjadikan tujuan bagi organisasi sebuah bisnis yang bisa dilakukan juga akan bisa tercapai. Dalam akan memenuhi kebutuhan sumber daya dengan adanya kinerja yang bisa maksimal, sebuah organisasi suatu bisnis harus dapat membuat kesetaraan yang sangat sesuai dengan antara sumber daya manusia dengan adanya kemampuannya sehingga bisa semua yang akan diterapkan bisa berjalan sesuai dengan yang direncanakan (Sudirman & Tiarapuspa, 2023). Sumber daya manusia ialah sumber daya yang terdapat dari adanya banyak hal, di dalam pada organisasi bisnis, diantaranya ada ide, intelek, kemampuan, serta keterikatan yang diberikan bagi karyawan dan aktivitas pencapaian dari adanya tujuan organisasi bagi bisnis yang ingin dicapai (Azar, 2019). pencapaian kinerja bagi pegawai membuat dampak pengaruh kepada kesuksesan proses dan produksi, sebabnya jika dari

hasil kinerja pegawai atau anggota baik maka akan dapat memberikan sebuah hasil yang begitu sama begitupun akan sebaliknya dan jika itu tidak berhasil kerja pegawai akan menunjukkan suatu hasil yang buruk maka akan menjadikan hasil organisasi bisnis juga buruk (Sudirman & Tiarapuspa, 2023). Pendapatan menjadi sebab alasan utama untuk karyawan supaya tetap bekerja, karena dengan adanya program seperti kompensasi dan gaji menjadikan untuk bisa memenuhi segala semua kebutuhan hidupnya, baik itu kebutuhan pokok atau sekunder, maka dari itu organisasi harus bisa memberikan sebuah perhatian khusus terhadap pentingnya program kompensasi dan gaji. Bagi usaha untuk dapat mengendalikan sebuah kinerja bagi pegawai adalah dengan memberikan adanya kompensasi yang sepadan kepada seluruh pegawai atau anggota. Kompensasi berarti imbalan dari perusahaan bagi tugas dan pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi ialah merupakan dari penghasilan seperti uang atau barang atas usaha yang telah diberikan atas imbalan yang telah dikerjakannya (Pratama, 2015).

Kompensasi mengartikan adanya semua manfaat yang akan diperoleh bagi pekerja maupun karyawan yang setara dengan adanya jasa yang mereka berikan terhadap suatu perusahaan (Sudirman & Tiarapuspa, 2023). Kompensasi bisa dapat akan mencakup berbagai tujuan yang akan lebih besar daripada hadiah atau pendapatan (Fadeel 2023). Kompensasi berupa adanya hasil dari jasa yang diberikan atau dilakukan. Pada pandangan lain mengatakan mengenai kompensasi bisa berpengaruh negatif jika berupa imbalan yang bisa diperuntukkan bagi semua usaha yang telah diberikan, contohnya waktu, pikiran dan usaha tidak sesuai dengan aturan. Berdasarkan dibuatnya adanya latar belakang pada penelitian tentang sebuah pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan berbagai hasil yang berbeda. Dari berbagai macam sudut pandang sebuah masalah, dapat saya rumuskan masalah utama pada penelitian ini yaitu, bagaimana sebuah imbalan bisa mempengaruhi bagi performa pegawai. Tujuan kenapa dari artikel ini supaya kita agar mendapatkan sebuah pengetahuan tentang mengenai dampak komepnsasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi adalah sebuah balas jasa yang telah diperuntukkan oleh perusahaan atas pekerjaan dan usaha yang telah dia lakukan. Kompensasi ialah suatu bentuk alasan bagi untuk karyawan supaya tetap bekerja karena dengan kompensasi karyawan bisa dapat memenuhi semua kebutuhan hidup baik itu primer dan sekunder sehingga penting bagi perusahaan harus tetap memperhatikan dengan cermat pentingnya sebuah kompensasi bagi karyawan. Kompensasi adalah suatu total keseluruhan kompensasi yang bisa diperoleh dari perwakilan karena telah bekerja pada organisasi dan bisa dapat berupa sebuah kompensasi, penghargaan jasa, penyemangat dan sebuah keuntungan yang berbeda, pengiriman dalam bentuk uang perjalanan dan keuntungan yang berbeda. Tunjangan hari raya, hadiah acara, dll (Lucky et al., 2022). Kompensasi sebuah pendapatan yang bisa berbentuk berupa uang ataupun barang sebagai sebuah imbalan atas jasa yang telah dilakukan (Lucky et al., 2022). Salah satu dari penjelasan arti dari kompensasi adalah bahwa itu menunjukkan salah satu hal yang sangat penting harus dilakukan oleh berbagai setiap karyawan untuk bisa meningkatkan lagi tidak hanya waktu akan tetapi juga pada kualitas dan hasil kerja mereka (Pratiwi & Arwiyah, 2023). Kompensasi juga mempunyai arti bisa disebut sebagai sebuah pendapatan bagi karyawan atau pegawai baik secara langsung dan tidak langsung (Hasibuan & Hasibuan, 2016). Adanya kompensasi dimaksudkan untuk menumbuhkan keterlibatan, pemenuhan pekerjaan, pencapaian yang layak, inspirasi, ketergantungan pekerja, disiplin, dan kepercayaan pada asosiasi dan pemerintah. Karyawan juga membutuhkan pekerjaan yang mampu menunjukkan kemampuan mereka, serta lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang dapat membantu mereka mencapai hasil terbaik (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Hasil empiris sejalan dengan teori tersebut: dewan yang besar dan terdiversifikasi adalah faktor utama dalam kompensasi

CEO. Selain itu, CEO dengan masa jabatan lebih lama yang juga memegang posisi ketua dewan menerima bonus dan kompensasi yang lebih besar daripada rekan-rekannya (Kinerja & Bouteska, 2024). Mereka juga menunjukkan bahwa metode kami lebih baik daripada skema kompensasi yang dibahas dalam literatur ini. Model kami memungkinkan operator untuk menawarkan kompensasi individual dengan tingkat penerimaan tawaran yang sangat tinggi sekaligus menghasilkan penghematan biaya yang lebih besar daripada skema lain. Ini karena model kami sangat fleksibel sesuai dengan hasil penelitian (C et al., 2024). Mengintegrasikan penetapan tugas, penetapan harga, dan keputusan kompensasi. Mereka berasumsi bahwa pengemudi sesekali akan menerima tugas jika kompensasinya di atas ambang batas tertentu dan di bawah batas atas yang bersedia ditawarkan oleh operator. Ambang batas (tergantung jarak) ini diperoleh dari survei dunia nyata. Penulis mengevaluasi skema kompensasi tetap dan individual di bawah berbagai tingkat penawaran dan permintaan (C et al., 2024).

Kompensasi adalah praktik terorganisasi yang melibatkan penyeimbangan hubungan kerja-karyawan dengan memberikan manfaat moneter dan non-moneter kepada karyawan untuk menyeimbangkan hubungan kerja-karyawan, perusahaan menggunakan kompensasi untuk memberikan manfaat moneter dan non-moneter kepada karyawan (ADARI TULASEE NAIDU, 2020). Kompensasi membantu organisasi beroperasi dengan baik dan mencapai tujuannya. Gaji hanyalah bagian dari sistem kompensasi, dan karyawan memiliki kebutuhan aktualisasi diri dan psikologis lainnya yang harus dipenuhi. Dengan paket kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Paket kompensasi yang baik penting untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan produktivitas organisasi. Selain itu, kompensasi melibatkan hubungan profesional salah satu tujuan utamanya adalah mendapatkan imbalan untuk memenuhi kebutuhan, sementara di sisi perusahaan, mereka membayar karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan sehingga perusahaan dapat maju (Capestrano Dionisius et al., 2023). Dari adanya permasalahan-permasalahan tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan menjadi kurang maksimal dikarenakan tidak ada kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Suwandi et al., 2023)

Kinerja karyawan, juga dikenal sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017:18). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh setiap pekerja dalam jangka waktu tertentu oleh perusahaan (Pratiwi & Arwiyah, 2023). Kinerja, di sisi lain, didefinisikan sebagai pencapaian pekerjaan karyawan organisasi atau perusahaan yang telah diberi tugas untuk mencapai tujuan dan visi dengan cara yang etis dan moral. Kinerja adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil dari kerja keras untuk menyelesaikan tugas. Dari hasil pendapat beberapa ahli diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil tingkat pencapaian yang dilakukan oleh karyawan dengan aksi yang dilakukan demi memenuhi kewajiban kepada perusahaan dan mewujudkan visi misi perusahaan (Pratiwi & Arwiyah, 2023). Kinerja adalah merupakan suatu kemampuan bagi yang akan dilakukan oleh tiap individu maupun seseorang karyawan di dalam kegiatan yang dimana dalam hal pemberian sebuah tanggung jawab baik itu individu organisasi dan perusahaan agar bisa tercapainya tujuan yang telah ditentukan (Sangkaen et al., 2019). Apa yang diharapkan dari kinerja karyawan terkait dengan kinerja mereka. Pengertian sebuah kinerja Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian dan prestasi bagi seseorang yang tertarik dengan tugas yang dapat dibebankan kepadanya. Kinerja juga dapat dilihat sebagai perpaduan dari hasil kerja yang ingin dicapai dan kompetensi (Marwansyah, 2014). Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat berjalan baik jika mereka menerima gaji yang sesuai harapan, pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang menyenangkan, dilayani dengan cara yang sama, mendapatkan bantuan dalam perencanaan karir, dan mendapatkan umpan balik dari perusahaan. Organisasi menilai kerja karyawan mereka dan menilai kinerja mereka dengan tujuan meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan penilaian kinerja biasanya adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan tentang bagaimana memperbaiki tampilan kerja mereka dan meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian ini secara khusus dilakukan tentang hal-hal seperti promosi, pendidikan dan latihan, serta topik lainnya. Jika karyawan merasa diperhatikan, mereka biasanya akan berusaha untuk melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Dengan kerja yang lebih baik yang mereka kumpulkan, mereka akan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi kuat antara harapan peningkatan kinerja suatu organisasi atau perusahaan dan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus sadar akan pentingnya memberikan dukungan kepada karyawan mereka melalui keterlibatan mereka sebagai pemimpin dalam memberikan arahan tentang apa yang harus dilakukan oleh setiap anggota staf (Hidayat et al., 2022). Selain itu, karyawan dapat lebih termotivasi untuk bekerja jika mereka memiliki lingkungan kerja yang nyaman, motivasi yang kuat, aturan kerja yang ketat, dan kompensasi yang adil untuk setiap pekerjaan. Kinerja memiliki pengertian banyak hal, bukan hanya hasil kerja tetapi juga kualitas proses kerja (Taha & Jabid, 2022). Kinerja mencakup bagaimana suatu tugas dilakukan dan bagaimana hasilnya dihasilkan. Selama proses rekrutmen dan seleksi, manajemen kinerja dimulai dengan membahas tanggung jawab, tanggung jawab, dan harapan pekerjaan dengan kandidat (Reddy, 2020). Penghargaan dapat datang dalam berbagai bentuk, seperti pujian dari atasan dan rekan kerja, janji implisit tentang peluang promosi di masa depan, pengakuan dan perasaan harga diri yang dihasilkan dari pencapaian, dan penghargaan tunai yang terkait dengan kinerja saat ini dan masa depan (Obasan, 2016). Analisis mengakui bahwa penghargaan non-moneter untuk kinerja dapat menjadi penting, tetapi mereka cenderung berkonsentrasi pada penghargaan moneter karena orang bersedia mengganti penghargaan non-moneter dengan penghargaan moneter dan karena uang adalah representasi umum dari klaim sumber daya dan oleh karena itu biasanya lebih disukai daripada membayar nilai dolar yang sama dalam bentuk barang.

Bisnis harus mempertimbangkan berbagai cara yang tepat untuk memberikan penghargaan kepada karyawan mereka untuk kinerja mereka dan retensi mereka dalam upaya untuk memastikan mereka mendapatkan kompensasi yang optimal (Питканен & Стригель, 2016). Sebuah kesimpulan telah dibuat bahwa sistem kompensasi dan penghargaan perusahaan menentukan seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka dan seberapa siap mereka untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan berharap bahwa dengan memberikan kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik juga. Penghasilan karyawan dipengaruhi secara tidak signifikan oleh kompensasi (Santika et al., 2023). Tidak semua karyawan yang bekerja di outsourcing tahu berapa banyak uang yang diambil perusahaan outsourcing atas jasa mereka untuk perusahaan lain. Hal ini menyebabkan karyawan menolak kebijakan kompensasi saat ini dan memang terbukti bahwa variabel kompensasi finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020).

METODE

Penelitian kualitatif diharapkan dapat menganalisis secara menyeluruh fenomena yang diteliti tanpa memerlukan hipotesis. Penelitian kualitatif juga bersifat deskriptif dan fokus pada pemaparan dan penjelasan temuan di lapangan tanpa memerlukan hipotesis. Selain itu, metode ini mengungkap fakta, kondisi, variabel, dan fenomena yang terjadi selama proses penelitian secara langsung.

Penelitian ini menggunakan sebuah data sekunder yang memanfaatkan data dan telah dikumpulkan, dianalisis oleh orang lain atau yang tersedia dalam sumber seperti buku, jurnal, laporan, atau dataset dari penelitian sebelumnya. Data sekunder sangat bermanfaat, terutama untuk penelitian yang ingin menghemat waktu dan sumber daya. Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data disebut data sekunder. Data sekunder ini adalah merupakan data yang mempunyai sifat saling mendukung untuk keperluan adanya data primer dengan seperti buku, literature dan sumber-sumber lain yang akan berkaitan dengan adanya penelitian ini.

Meta-analisis adalah metode analisis data yang menggunakan penelitian terdahulu sebagai sumber data. Ini adalah teknik yang digunakan untuk menggabungkan temuan penelitian sebelumnya untuk mendapatkan kesimpulan yang lebih kuat, meningkatkan keandalan hasil, dan menemukan pola atau tren yang mungkin tidak terlihat dalam penelitian individual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja dan kompensasi sangat terkait, dan keduanya berhubungan dalam pola sebab-akibat, kompensasi dan kinerja sangat terkait dan penting. Jika karyawan ingin meningkatkan kinerja mereka, mereka harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawab mereka di tempat kerja, karena hubungan ini penting dan kuat. Karena kompensasi, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Kompensasi dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan merasa kompensasi mereka sesuai. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan perhatian kepada karyawannya, karyawan biasanya akan berusaha sebaik mungkin untuk perusahaan. Akibatnya, kinerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat, dan peningkatan kinerja karyawan akan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Dari penjelasan ini, jelas terlihat bahwa pembayaran kompensasi kepada karyawan memiliki korelasi yang kuat dengan harapan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh M. Azwar Anas dan Tiara Puspa 2023, masih ada efek kompensasi terhadap kinerja, dan mereka menyatakan hal-hal berikut: Sebagai hasil dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penghargaan, juga dikenal sebagai reward, memengaruhi kinerja karyawan. Gaji yang lebih tinggi akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami pentingnya memberikan kompensasi untuk membangun hubungan yang menguntungkan yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi jelas berdampak positif pada kinerja karyawan dalam hal pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja (Lucky et al., 2022). Ini menunjukkan bahwa lebih banyak kompensasi yang diterima pegawai, lebih baik kinerja mereka. Kompensasi yang telah diperuntukkan adalah, Ada dua kompensasi: kompensasi uang dan non-uang. Selain itu, anggota mungkin memerlukan suatu pekerjaan seperti dapat menunjukkan dan menerapkan kemampuan mereka. Jika mereka memiliki lingkungan kerja baik dan kebutuhan kerja yang membantu mereka menyusun tugas mereka, mereka akan mendapatkan hasil yang optimal (Adiba & Rosita, 2023). Perusahaan juga berkewajiban memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dalam konteks kepuasan, kompensasi ini berdampak pada prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan akan lebih berkomitmen pada organisasi. Studi juga

menunjukkan bahwa karyawan cenderung meningkatkan kinerja dan keterampilan mereka sehingga perusahaan membayar mereka lebih banyak. Dalam sebuah organisasi maupun sebuah Perusahaan, Lembaga, dan yang sejenisnya setiap anggotanya memiliki tuntutan untuk melaksanakan bagian dari tugasnya demi mencapai tujuan bersama. Sehingga sumber daya manusia menjadi hal yang penting diperhatikan. Dalam hal ini kinerja masing masing anggota menentukan bagaimana kualitas dari sebuah organisasi maupun Perusahaan. Oleh karenanya menjaga serta meningkatkan kualitas dari kinerja para anggota atau pegawai dari sebuah organisasi maupun karyawan dinilai memiliki nilai krusial dalam pelaksanaannya. Memberikan kompensasi kepada anggota yang telah memberikan kontribusi yang memuaskan kepada organisasi atau perusahaan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja anggota dan pegawai. Sebagai bagian dari penghargaan yang berkaitan dengan masalah ekonomi, kompensasi dimasukkan. Kompensasi, bagaimanapun, kemudian berkembang dan menjadi lebih luas dan tidak hanya memberikan uang. Penghargaan yang dinilai secara langsung memengaruhi motivasi kerja; kompensasi yang adil dan kompetitif dapat membuat karyawan merasa dihargai, yang membuat mereka lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan mencapai tujuan mereka. Ini adalah cara penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan sering dimotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka melalui penghargaan finansial seperti gaji atau bonus.

Kompensasi yang pantas juga dapat menimbulkan rasa kepuasan dan meningkatkan kesetiaan anggota dan karyawan kepada organisasi atau Perusahaan. Ketika para anggota atau karyawan telah menerima kompensasi mereka cenderung menunjukkan adanya peningkatan kinerja dari pada sebelumnya. Ini menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Kompensasi yang adil menunjukkan bahwa perusahaan menghargai pekerjaan setiap pekerja, yang mendorong budaya kerja yang positif. Selain itu, keuntungan ini menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya, yang dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam jangka panjang. Karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka ketika mereka memiliki dukungan yang baik. Namun, kompensasi karyawan yang tidak memadai atau tidak sesuai dengan harapan dapat memengaruhi kinerja mereka. Jika karyawan merasa tidak dihargai secara finansial, mereka mungkin kurang termotivasi, yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk, absensi, atau bahkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Oleh karena itu, untuk mencegah ketidakpuasan karyawan, perusahaan harus menjaga keseimbangan antara kemampuan perusahaan dan ekspektasi karyawan. Kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja tidak hanya berperan sebagai sebuah pendorong atau motivasi semata, namun juga sebagai sebuah upaya dalam meningkatkan produktivitas dari karyawan dan anggota daripada sebuah organisasi maupun Perusahaan, sehingga dengan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja dari masing masing anggota maupun karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja produktif positif yang pada akhirnya berkontribusi pada tercapainya semua tujuan dari perusahaan maupun sebuah organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara kompensasi dengan kinerja termasuk: Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi hubungan antara kompensasi dengan kinerja:

- Kebutuhan karyawan

Jika kompensasi memenuhi kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan finansial, aktualisasi diri, dan sosial, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

- Keadilan internal serta eksternal

Karyawan melakukan perbandingan antara kompensasi yang mereka terima dengan kolega di dalam perusahaan (keadilan internal) dan dengan karyawan di perusahaan lain dalam organisasi sama. Ketidakadilan dalam kompensasi dapat menyebabkan penurunan semangat dan kinerja. Oleh karena itu, bisnis harus memastikan sistem kompensasi mereka kompetitif dan sesuai dengan standar industri.

- Kebijakan kompensasi dari Perusahaan

Karyawan lebih percaya pada sistem yang jelas dan adil di mana mereka tahu bagaimana kompensasi mereka dihitung, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih banyak. Selain itu, kebijakan yang memberikan kompensasi berdasarkan kinerja, seperti bonus atau penghargaan lainnya, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras.

- Faktor psikologi individu

seperti kepribadian, sikap terhadap pekerjaan, dan persepsi terhadap kompensasi juga memengaruhi hubungan ini. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kompensasi mereka dan percaya bahwa upah mereka mencerminkan kontribusi mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak pekerjaan. Di sisi lain, karyawan yang merasa kompensasi mereka tidak adil cenderung menurunkan motivasi mereka dan menurunkan kinerja mereka.

Seberapa besar dampak kompensasi terhadap motivasi dan produktivitas ditentukan oleh faktor-faktor yang memengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Kompensasi harus mempertimbangkan aktualisasi diri, keseimbangan sosial, dan kebutuhan finansial karyawan. Jika ada sistem kompensasi yang adil, karyawan akan lebih termotivasi dan bekerja lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, keadilan sistem kompensasi baik internal maupun eksternal sangat penting untuk mempertahankan semangat karyawan. Perusahaan yang memiliki sistem kompensasi yang adil di mana karyawan merasa dihargai sesuai dengan kerja mereka dapat menumbuhkan rasa keadilan. Hubungan ini juga sangat dipengaruhi oleh komponen pribadi seperti persepsi mereka tentang keadilan dan sikap mereka terhadap pekerjaan mereka. Jika karyawan merasa mereka dihargai secara adil, baik di dalam perusahaan maupun di industri yang lebih luas, mereka lebih cenderung untuk bekerja lebih keras. Salah satu strategi utama untuk meningkatkan efektivitas kompensasi dalam memengaruhi kinerja karyawan adalah memastikan bahwa kompensasi diberikan sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan. Perusahaan harus mengevaluasi kebutuhan karyawannya, termasuk kebutuhan non-finansial seperti kesempatan untuk berkembang dan menemukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Memberikan kompensasi yang tidak hanya mencakup gaji pokok tetapi juga tunjangan kesejahteraan dan kesempatan pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Ini karena kompensasi yang memenuhi kebutuhan individu karyawan mendorong mereka untuk mengejar lebih jauh dalam karier mereka dan memenuhi kebutuhan mereka secara keseluruhan. Selanjutnya, peningkatan motivasi karyawan dapat dicapai melalui penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja. Karyawan dapat melihat hubungan langsung antara kompensasi yang mereka terima dan kinerja mereka melalui sistem bonus, insentif, atau penghargaan tambahan yang didasarkan pada kontribusi khusus atau target kerja. Model teori ini meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan menciptakan persaingan yang sehat di antara karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Dalam penerapan kompensasi, perusahaan harus mempertimbangkan aspek psikologis karyawan. Bagaimana karyawan melihat keadilan dan penghargaan sangat memengaruhi motivasi

dan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus berkomunikasi dengan baik tentang kebijakan kompensasi dan memastikan bahwa setiap pekerja tahu bagaimana memberikan penghargaan. Penghargaan non-finansial, seperti pengakuan atas pencapaian dan penghargaan atas loyalitas, juga penting untuk meningkatkan rasa kepemilikan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Kompensasi, yang mencakup penghargaan finansial seperti gaji dan insentif, berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas. Hal ini mendukung gagasan bahwa ketika tenaga kependidikan menerima kompensasi yang memadai, baik secara finansial maupun non-finansial, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik (Akhiry et al., 2024). Selain itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Faktor-faktor seperti jaminan stabilitas kerja, penghargaan, dan kesempatan untuk pengembangan diri memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik (Akhiry et al., 2024). Salah satu cara untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan kompensasi, yang mendorong mereka untuk menjadi lebih kreatif. Dengan demikian, kompensasi akan ditingkatkan seiring dengan peningkatan kinerja karyawan. Dan, untuk yang belum dapat meningkatkan sebuah kinerja, kompensasinya tidak akan diberikan peningkatan dan sehingga bisa mengakibatkan timbulnya pikiran bagi karyawan yang tidak bisa optimal dan akhirnya menyebabkan sebuah kinerja karyawan tersebut menjadi semakin menurun dan tidak optimal. Selain itu, perusahaan berharap bahwa dengan memberikan kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik juga (Rananda, n.d.). Semakin besar kompensasi yang diberikan atau diperuntukkan dari perusahaan terhadap karyawan, maka dari itu lebih banyak segala upaya yang akan dilakukan bagi karyawan untuk bisa meningkatkan sebuah kinerja mereka pada perusahaan. Dan sebaliknya, jika apabila sebuah kompensasi bagi diperuntukkan untuk karyawan semakin sedikit atau rendah, dan di bawah pada rata-rata yang telah dipastikan dalam hukum, maka akan menyebabkan kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan akan semakin rendah atau menurun.

Bahwa kompensasi dapat berupa apa pun yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas kontribusi mereka kepada perusahaan atau organisasi. Jika kompensasi tidak dikelola dengan baik, ini akan mengganggu operasi bisnis. Jadi, sistem kompensasi yang baik akan membantu kinerja karyawan mencapai visi dan misi perusahaan (Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto & Isnaryadi, 2017). Hasil analisis dan diskusi menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan sudah baik, dan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu, diketahui bahwa ada hubungan yang kuat dan bermanfaat antara kompensasi dan kinerja karyawan (Butarbutar et al., 2020). Karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, serta sesuai dengan peraturan pemerintah (Santika et al., 2023).

KESIMPULAN

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan lebih banyak. Seberapa efektif kompensasi dipengaruhi oleh hal-hal seperti keadilan internal dan eksternal serta kebutuhan finansial dan non-finansial karyawan. Jika karyawan merasa dihargai untuk apa yang mereka lakukan, mereka akan lebih setia dan lebih termotivasi untuk tetap bekerja untuk perusahaan.

Akibatnya, sangat penting untuk perusahaan supaya mengelola sistem kompensasi secara strategis dengan mempertimbangkan psikologi karyawan dan cara mereka melihat keadilan. Selain

itu, menerapkan sistem penghargaan berbasis kinerja dapat meningkatkan semangat karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang pada akhirnya akan mendukung tujuan perusahaan.

REFERENSI

- ADARI TULASEE NAIDU, P. G. S. (2020). *Machine Translated by Google Jurnal Riset Internasional Akses Terbuka , Tinjauan Sejawat , Wasit , Daring dan Cetak. November.*
- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Akhiryan, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1*, 56–67.
- Butarbutar, M., Julyanthry, J., & Nainggolan, T. V. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Paradep Taxi Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 134–147. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.183>
- C, P. T. B., Çynar, A. B., Dullaert, W., & Leitner, M. (2024). *Peran kompensasi individu dan keputusan penerimaan dalam pengiriman crowdsourced. 169.*
- Capestrano Dionisius, I., Wahyu Handaru, A., & Wiradendi Wolor, C. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1385–1398. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.615>
- Hidayat, R., Buah, D., & Ri, K. P. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok. 6(2)*, 553–567.
- Katidjan, Purwanto S. Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 429–446. <https://core.ac.uk/download/pdf/490779111.pdf>
- Kinerja, C. E. O., & Bouteska, A. (2024). *Jurnal Penelitian Manajemen Teknologi Tinggi Machine Translated by Google. 35.*
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Obasan, K. (2016). *Machine Translated by Google Pengaruh Strategi Kompensasi terhadap Kinerja Perusahaan : Bukti dari Perusahaan Nigeria. November 2012.*
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Pratiwi, G. R., & Arwiyah, M. Y. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Penta Rekayasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(7), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Rananda, A. (n.d.). *Education Journal : Journal Education Research and Development. 59–64.*

- Reddy, V. S. (2020). Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(9), 17–22. www.iosrjournals.org
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. A. M. A. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146–157. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.668>
- Sudirman, M. A. A., & Tiarapuspa. (2023). Masih Adakah Efek Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Diberikan Karyawan? *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2441–2448. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16935>
- Suwandi, S., Bustomi, B., & Suryanti, R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 41–46. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.119>
- Taha, F., & Jabid, A. W. (2022). *JMS : JURNAL MANAJEMEN S INERGI* *JMS : JURNAL MANAJEMEN S INERGI*. 10(1), 74–92.
- Питканен, Л., & Стригель, А. М. (2016). *Machine Translated by Google Эксклюзивная хроматография металлических наночастиц и квантовые точки Machine Translated by Google*. 80, 311–320.