

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN KOMPONEN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KARYAWAN

Dinda Dzurrotun Nafisah¹, Muhammad Izzuddin², Mardiyah³
dindadzfn@gmail.com¹, izzuddin.udn19@gmail.com², ummi.mardiyah@uinsa.ac.id³
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

ABSTRAK

Kompensasi adalah salah satu elemen paling penting dalam manajemen sumber daya manusia dan memainkan peran sentral dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan konsep kompensasi dalam manajemen, mendeskripsikan komponen utama dalam kompensasi, Mendeskripsikan factor yang mempengaruhi kompensasi, mendeskripsikan strategi pengelolaan kompensasi yang efektif, mendeskripsikan dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, mendeskripsikan tantangan dalam pengelolaan kompensasi. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini berupa studi literatur. Studi literatur sebagai sarana untuk menyelidiki berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah semua bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Konsep kompensasi mencakup dua aspek utama: kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya, Komponen Kompensasi, Meningkatkan Karyawan.

ABSTRACT

Compensation is one of the most important elements in human resource management and plays a central role in attracting, retaining and motivating employees. This article aims to describe the concept of compensation in management, describe the main components in compensation, describe the factors that affect compensation, describe effective compensation management strategies, describe the impact of compensation on employee performance, describe the challenges in compensation management. The method used in writing this article is a literature study. Literature study as a means to investigate various sources relevant to the research topic. Compensation in human resource management (HRM) is all forms of rewards that employees receive in return for their contributions to the organization. The concept of compensation includes two main aspects: financial compensation and non-financial compensation.

Keywords: Resource Managemen, Components, Compensation, Improving Employees.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah elemen kunci dalam keberhasilan organisasi. Di antara hal-hal yang paling penting ada dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan kompensasi – semua bentuk imbalan yang diterima karyawan akibat kontribusi mereka pada organisasi. Lebih dari sekadar upah, kompensasi mencakup tunjangan, insentif, bonus, dan manfaat lain yang dapat memotivasi karyawan untuk kinerja pribadi yang lebih baik.

Menyusun strategi kompensasi adalah semakin penting dalam dunia persaingan kerja yang ketat dan harapan karyawan yang semakin meningkat. Ini membutuhkan administrasi mengurangi keunggulan eksternal yang merugikan, persaingan dengan tawaran imbalan lainnya, dan persaingan bagi karyawan yang kaya pengalaman. Dengan kata lain, inilah peran kepentingan manajemen.

Strategi manajemen SDM dapat mencakup manajemen kompensasi yang lebih dari sekadar menjaga kepuasan karyawan dan perhatian mereka agar tetap di organisasi, tetapi proses peningkatan kinerja keseluruhan. Dirancang sedemikian rupa berarti dan paket berarti adalah pelatih yang kompeten, termasuk manajer SDM untuk pelaksanaannya. Banyak penelitian menunjukkan bahwa imbalan yang memadai adalah salah satu faktor penting dalam motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Semangat muda yang dihargai oleh pembimbing dengan tawaran yang menarik memiliki komitmen lebih besar terhadap posisi kompetitif, yang akan meningkatkan motivasi batin; selanjutnya, kinerja membaik.

Tantangan manajemen SDM adalah betapa pentingnya perusahaan dan karyawan adalah mengenai keuangan. Dalam hal ini, pengelolaan kompensasi yang terstruktur dan terukur akan memastikan bahwa harapan ini Masuk akal serta memungkinkan. Dasar membuat keputusan tentang multipleks optimal ini/Foundation diperlukan untuk memahami bagaimana strategi manajemen berisiko yang nanti akan digunakan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan teroptimalkan dan keberlangsungan perusahaan tercapai.

METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini berupa studi literatur. Studi literatur sebagai sarana untuk menyelidiki berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku dan karya ilmiah, tujuan dari melakukan studi literatur adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang perkembangan terkini yang terkait dengan topik penelitian, menghasilkan pengetahuan baru, serta memberikan kontribusi pengetahuan yang bermanfaat bagi pembaca yang tertarik dalam bidang tersebut. Metode ini melibatkan analisis kritis terhadap literatur-literatur yang relevan sebagai Upaya pemecahan masalah.

Studi literatur adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan cara mengumpulkan data, membaca dan mencatat point-point yang penting, serta mengelolah bahan penelitian yang berhubungan dengan tema penugasan “strategi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan komponen kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan” kemudian setelah mengumpulkan data dengan metode literatur baru melakukan analisis data untuk menyusun jurnal. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berasal dari textbook, journal, artikel ilmiah, literature review, website yang berisikan tentang konsep yang diteliti. Analisis ini digunakan untuk mendapatkan referensi yang valid dan dapat diteliti ulang berdasarkan konteksnya, sehingga dilakukan proses memilih, membandingkan, menggabungkan dan memilah berbagai pemahaman sampai ditemukan pembahasan yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Komponen Dalam Manajemen

1) Pengertian kompensasi

Kompensasi sering sebagai remuneration yang merujuk pada imbalan yang mencakup semua pengeluaran perusahaan untuk karyawan, baik diberikan secara langsung, rutin maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan, kompensasi adalah seluruh

pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia, memainkan peran kunci dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Besarnya kompensasi sering dianggap sebagai ukuran nilai pekerjaan karyawan, sementara tingkat kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja keseluruhan karyawan

Kompensasi bukan hanya soal memberikan imbalan finansial kepada karyawan, tetapi kompensasi juga berfungsi sebagai alat strategis yang memengaruhi berbagai aspek organisasi termasuk retensi karyawan, motivasi, produktivitas, hingga reputasi perusahaan. Dengan sistem kompensasi yang dirancang secara efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan berkelanjutan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi. Konsep ini terdiri dari dua aspek utama: kompensasi finansial dan non-finansial. Kedua aspek ini saling melengkapi dalam memberikan penghargaan yang memadai, dengan tujuan meningkatkan motivasi, retensi, dan produktivitas karyawan.

2) Tujuan kompensasi

Tujuan kompensasi sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, dan hal ini dirancang untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan .

Menurut Werther dan Davis (1996: 381) tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Adapun tujuan kompensasi adalah sebagai berikut (Werther dan Davis, 1996: 381) :

a. Memporeleh personel yang berkualitas

Kompensasi yang kompetitif dan menarik sangat penting untuk merekrut talenta berkualitas. Organisasi harus memastikan bahwa paket kompensasi mereka menarik di mata kandidat potensial, sehingga mereka dapat bersaing di pasar tenaga kerja yang kompetitif. Gaji yang sesuai, bonus, dan tunjangan lainnya menjadi daya tarik utama bagi calon karyawan yang berkualitas, membantu organisasi mendapatkan personel yang tepat untuk posisi yang mereka butuhkan.

b. Mempertahankan karyawan ada

Selain merekrut, kompensasi juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang ada. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil dan kompetitif lebih mungkin bertahan lebih lama di perusahaan. Dengan memberikan kenaikan gaji berdasarkan prestasi atau pengalaman, tunjangan tambahan, dan insentif lainnya, perusahaan dapat menjaga kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat turnover, yang sering kali mahal dan memakan waktu.

c. Memastikan keadilan

Keadilan dalam kompensasi berarti karyawan yang memiliki peran, tanggung jawab, dan kualifikasi yang sama menerima imbalan yang setara. Ini mencakup keadilan internal (dalam organisasi itu sendiri) dan keadilan eksternal (dibandingkan dengan standar industri). Keadilan ini penting untuk memastikan tidak ada ketimpangan atau diskriminasi

yang dapat menyebabkan ketidakpuasan, konflik, atau bahkan tuntutan hukum. Dengan menciptakan sistem kompensasi yang transparan dan adil, perusahaan memastikan bahwa semua karyawan merasa diperlakukan dengan benar dan dihargai.

d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi juga bertujuan untuk mendorong dan menghargai perilaku yang diinginkan atau yang sejalan dengan tujuan perusahaan, seperti kinerja tinggi, inovasi, kerja sama tim, atau kepemimpinan yang efektif. Melalui bonus, insentif, atau penghargaan lainnya, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk berperilaku dan bekerja sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Ini membantu menciptakan budaya kerja yang produktif dan selaras dengan visi perusahaan.

e. Mengawasi biaya

Tujuan kompensasi juga melibatkan pengendalian biaya. Perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang cukup menarik bagi karyawan, tetapi tetap dalam batas anggaran yang telah ditetapkan. Ini penting agar perusahaan tetap dapat beroperasi secara efisien dan berkelanjutan tanpa mengorbankan kualitas tenaga kerja. Sistem kompensasi yang efektif harus dirancang sedemikian rupa sehingga tetap kompetitif, namun juga efisien dari segi biaya untuk menghindari beban finansial yang berlebihan bagi perusahaan.

f. Mematuhi peraturan

Kompensasi yang diberikan perusahaan harus mematuhi peraturan dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Ini termasuk upah minimum, tunjangan kesejahteraan, jam kerja, dan hak-hak karyawan lainnya yang diatur oleh undang-undang. Dengan mematuhi peraturan ini, perusahaan tidak hanya menghindari sanksi hukum atau denda, tetapi juga menunjukkan komitmen mereka terhadap praktik ketenagakerjaan yang etis dan adil, yang dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata publik dan karyawan.

g. Memfasilitasi saling pengertian

Sistem kompensasi yang baik juga bertujuan untuk memfasilitasi komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan. Melalui transparansi dalam kebijakan kompensasi, karyawan dapat memahami bagaimana penilaian kinerja mereka memengaruhi kompensasi yang mereka terima. Ini membantu menciptakan saling pengertian dan kepercayaan, sehingga karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi. Dengan komunikasi yang jelas tentang bagaimana kompensasi ditentukan, karyawan dapat melihat hubungan langsung antara kontribusi mereka dan imbalan yang diberikan.

h. Efisiensi administrative

Efisiensi administratif dalam kompensasi melibatkan penciptaan sistem yang mudah dipahami dan dikelola, baik oleh manajemen maupun karyawan. Sistem yang rumit dapat menimbulkan kebingungan, kesalahan, dan meningkatkan biaya administrasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang kebijakan kompensasi yang terstruktur dengan baik dan mudah diterapkan, sehingga proses administrasi berjalan lancar. Ini termasuk penggunaan teknologi atau sistem informasi manajemen untuk memantau dan mengelola kompensasi secara lebih efisien dan akurat.

B. Komponen Utama Dalam Kompensasi

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah pembayaran yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk uang tunai. Kompensasi langsung meliputi :

a. Gaji pokok

Gaji dan upah adalah dua konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang merujuk pada imbalan finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas waktu, tenaga, dan keterampilan yang mereka sumbangkan. Gaji adalah imbalan tetap yang diberikan kepada karyawan berdasarkan periode waktu tertentu, seperti bulanan atau tahunan, dan umumnya tidak tergantung pada jumlah jam kerja. Gaji biasanya diberikan kepada karyawan tetap atau pekerja profesional yang memiliki peran lebih kompleks atau bertanggung jawab di dalam organisasi, seperti manajer, supervisor, atau profesional dengan keterampilan khusus. Karena gaji bersifat tetap, karyawan yang digaji cenderung memiliki kestabilan pendapatan yang lebih tinggi.

Sedangkan untuk upah adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah jam kerja atau hasil produksi yang mereka capai. Upah umumnya diberikan kepada pekerja harian atau karyawan kontrak yang terlibat dalam pekerjaan operasional atau manual, seperti pekerja pabrik, buruh, atau pekerja lapangan. Upah dihitung berdasarkan jam kerja, hari kerja, atau unit produksi, sehingga lebih fleksibel dan dapat bervariasi dari satu periode ke periode lainnya tergantung pada jumlah pekerjaan yang dilakukan.

Terdapat prinsip gaji dan upah, yaitu tingkat pembayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

1. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi sekolah atau yayasan.
2. Struktur pembayaran, berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di sekolah.
3. Penentuan bayaran individu, perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja guru.
4. Metode pembayaran, ada dua metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan), serta metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
5. Kontrol pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian merupakan faktor utama dalam administrasi gaji dan upah. Tugas mengontrol pembayaran adalah mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

b. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang disediakan perusahaan untuk karyawan di luar gaji pokok. Tujuan pemberian tunjangan adalah meningkatkan kesejahteraan, motivasi, serta loyalitas karyawan, sekaligus memenuhi kebutuhan khusus yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas atau tanggung jawab mereka. Tunjangan ini umumnya mencakup kebutuhan seperti kesehatan, transportasi, tempat tinggal, hingga perlindungan finansial, menjadikannya komponen penting dalam paket kompensasi yang lengkap.

c. Bonus dan insentif

Bonus merupakan pembayaran tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, pencapaian target, atau kontribusi tertentu dalam periode tertentu. Pembayaran ini biasanya bersifat satu kali dan sering diberikan di akhir periode, seperti akhir tahun atau kuartal, untuk menghargai keberhasilan individu maupun tim.

Bonus dapat diberikan secara individu atau kelompok, serta umumnya berkaitan dengan pencapaian target perusahaan atau departemen tertentu.

Sementara itu, insentif adalah kompensasi tambahan yang dirancang untuk memotivasi karyawan mencapai tujuan spesifik atau berperilaku sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Berbeda dengan bonus yang bersifat retrospektif sebagai apresiasi atas hasil yang telah dicapai, insentif bersifat proaktif, digunakan sebagai alat dorongan untuk membantu karyawan mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.

Tujuan utama dari program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta mengoptimalkan efisiensi biaya. Program ini terbagi menjadi dua jenis:

- a. Program insentif individu yang berarti memberikan penghargaan berupa kompensasi berdasarkan hasil penjualan, tingkat produktivitas, atau penghematan biaya yang dapat dikaitkan langsung dengan kinerja seorang karyawan tertentu.
- b. Program insentif kelompok yang berarti memberikan kompensasi kepada sekelompok karyawan (seperti dalam satu departemen, divisi, atau tim kerja) sebagai apresiasi atas pencapaian yang melampaui target profitabilitas, produktivitas, atau penghematan biaya yang telah ditetapkan.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan tambahan manfaat yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Komponen ini berfokus pada menciptakan kondisi kerja yang optimal, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Bentuk kompensasi tidak langsung ini mencakup :

a. Asuransi kesehatan

Asuransi kesehatan adalah bentuk perlindungan yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu menanggung biaya perawatan kesehatan karyawan, dan dalam beberapa kasus, juga keluarganya. Manfaat asuransi kesehatan meliputi:

- 1) Biaya rawat inap di rumah sakit
- 2) Pengeluaran untuk obat-obatan
- 3) Konsultasi dengan dokter
- 4) Tindakan medis seperti operasi atau perawatan khusus
- 5) Pemeriksaan kesehatan rutin atau skrining kesehatan

Dengan adanya asuransi kesehatan, karyawan merasa lebih aman, karena sebagian atau seluruh biaya perawatan akan ditanggung oleh perusahaan atau penyedia asuransi.

b. Program pensiun

Program pensiun adalah bentuk kompensasi jangka panjang yang ditujukan untuk memberikan jaminan finansial kepada karyawan setelah mereka pensiun. Jenis-jenis program pensiun meliputi:

- Pensiun Manfaat Pasti : Di mana jumlah dana yang akan diterima karyawan pada masa pensiun sudah ditentukan sejak awal, berdasarkan gaji dan lama bekerja.
- Pensiun Iuran Pasti : Perusahaan dan/atau karyawan menyisihkan sejumlah uang tertentu ke dalam dana pensiun. Dana tersebut akan diinvestasikan, dan jumlah yang diterima saat pensiun bergantung pada hasil investasi.

Program pensiun ini memberikan jaminan kepada karyawan bahwa mereka akan memiliki penghasilan saat memasuki usia pensiun, memberikan rasa aman untuk masa depan mereka.

c. Cuti berbayar

Cuti berbayar adalah waktu libur yang diberikan kepada karyawan tanpa mengurangi gaji atau penghasilan mereka selama cuti. Ada beberapa jenis cuti berbayar, di antaranya:

- Cuti tahunan : Sejumlah hari libur yang berhak diterima karyawan setiap tahun, biasanya untuk keperluan pribadi atau beristirahat.
- Cuti sakit : Karyawan dapat mengambil cuti ketika sakit tanpa kehilangan hak atas gaji.
- Cuti melahirkan : Ibu yang baru melahirkan atau karyawan yang mendampingi pasangan melahirkan dapat

3) Kompensasi non-finansial

Kompensasi non financial adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bentuk selain uang. Handoko berpendapat bahwa kompensasi non Financial merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Kompensasi non Financial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Kompensasi non-finansial berupa :

a. Pengakuan dan penghargaan

Pengakuan dan penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi, kontribusi, atau pencapaian yang signifikan. Pengakuan ini dapat bersifat formal atau informal dan bisa dilakukan dalam berbagai bentuk. Contohnya:

- Penghargaan formal, seperti : Sertifikat, piala, atau piagam untuk karyawan terbaik bulanan/tahunan.
- Bonus non-moneter, seperti : Tiket acara, hadiah, atau voucher untuk rekreasi.
- Pengakuan public, seperti : Sebutan atau ucapan terima kasih di depan rekan kerja, dalam rapat, atau melalui email perusahaan.
- Penghargaan informal, seperti : Ucapan terima kasih atau pujian langsung dari manajer atau rekan kerja.

Pengakuan dan penghargaan berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka merasa dihargai atas kontribusinya. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan.

b. Kesempatan pengembangan karier

Kesempatan pengembangan karier mencakup semua upaya yang dilakukan perusahaan untuk membantu karyawan meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan posisi mereka di dalam perusahaan. Ini biasanya termasuk:

- Pelatihan dan pengembangan, seperti : Program pelatihan internal atau eksternal untuk meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, atau soft skills (misalnya, komunikasi, kepemimpinan).
- Coaching dan mentoring, seperti : Pendampingan oleh senior atau mentor untuk membantu karyawan mengembangkan diri, belajar dari pengalaman, dan mendapatkan wawasan karier.
- Promosi, seperti : Kesempatan untuk naik jabatan berdasarkan kinerja atau pengembangan keterampilan.

- Rotasi pekerjaan, seperti : Karyawan diberi kesempatan untuk mencoba berbagai posisi dalam perusahaan untuk mengembangkan keterampilan baru atau memperluas pengalaman.
- Program pendidikan lanjut, seperti : Beasiswa atau bantuan pendidikan bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan atau mendapatkan sertifikasi tambahan.

Dengan menyediakan kesempatan pengembangan karier, perusahaan membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka, memperkuat kepuasan kerja, serta menciptakan jalur karier yang lebih jelas. Hal ini juga meningkatkan retensi karyawan, karena mereka merasa memiliki masa depan yang berkembang di perusahaan.

Kedua bentuk kompensasi ini berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, di mana karyawan merasa dihargai serta memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang.

C. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah the labor market, the economy, the government dan unions. Sedangkan faktor internal adalah the labor budget dan who makes compensation decision .

- a. The Labor Market (pasar tenaga kerja). Pasar tenaga kerja mencakup penawaran dan permintaan tenaga kerja di suatu industri atau wilayah tertentu. Jika permintaan untuk keterampilan tertentu tinggi, tetapi penawarannya rendah, perusahaan harus menawarkan kompensasi yang lebih besar untuk menarik kandidat yang berkualitas. Sebaliknya, jika ada banyak pekerja yang bersedia bekerja di bidang tertentu, kompensasi bisa lebih rendah. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia dengan jumlah terbatas di pasar.
- b. The Economy (kondisi ekonomi). Kondisi ekonomi, baik di tingkat nasional maupun global, sangat memengaruhi keputusan terkait kompensasi. Dalam kondisi ekonomi yang baik, perusahaan mungkin lebih mudah memberikan kenaikan gaji dan tunjangan. Namun, ketika terjadi resesi atau perlambatan ekonomi, perusahaan sering menahan atau bahkan mengurangi gaji untuk menjaga kestabilan keuangan.
- c. The Government (pemerintah). Pemerintah menetapkan berbagai peraturan terkait upah minimum, jaminan sosial, dan undang-undang ketenagakerjaan yang memengaruhi struktur kompensasi. Perusahaan harus mematuhi regulasi yang ada, seperti membayar gaji sesuai standar upah minimum, menyediakan tunjangan tertentu, dan mengelola aspek perpajakan gaji.
- d. Unions (perserikatan). Serikat pekerja dapat memengaruhi kebijakan kompensasi melalui negosiasi kolektif. Di perusahaan atau industri dengan serikat pekerja yang kuat, kompensasi cenderung lebih tinggi karena adanya tuntutan serikat untuk memastikan kesejahteraan anggota mereka. Serikat pekerja juga memainkan peran penting dalam memastikan kenaikan gaji yang adil dan perbaikan kondisi kerja.
- e. The Labor Budget (anggaran tenaga kerja) . Anggaran tenaga kerja perusahaan adalah salah satu faktor internal utama yang memengaruhi kompensasi. Perusahaan harus menyesuaikan kompensasi yang diberikan dengan anggaran yang tersedia untuk tenaga kerja. Anggaran ini mencakup gaji pokok, bonus, tunjangan, serta program

kesejahteraan lainnya. Jika anggaran terbatas, perusahaan mungkin tidak bisa memberikan gaji yang besar meskipun ada tekanan dari pasar tenaga kerja.

- f. Who makes compensation decisions (pembuat Keputusan kompensasi). Keputusan tentang berapa banyak membayar, system apa yang digunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

Kedua jenis faktor ini berinteraksi dalam menentukan kebijakan kompensasi yang efektif dan adil di suatu organisasi. Faktor eksternal memberikan konteks dan batasan yang harus dihadapi perusahaan, sementara faktor internal menentukan bagaimana perusahaan tersebut bisa menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut.

Adapun beberapa factor-faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu , diantaranya :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Kompensasi dipengaruhi oleh ketersediaan tenaga kerja di pasar. Jika tenaga kerja yang memiliki keahlian atau langka dan permintaan tinggi, maka upah cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, jika banyak tenaga kerja tersedia, maka upah bisa lebih rendah.

- b. Kemampuan dan kesediaan Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki batasan finansial dalam memberikan kompensasi, tergantung pada kondisi keuangan dan profitabilitas perusahaan tersebut. Kemampuan perusahaan untuk membayar akan menentukan besaran kompensasi yang bisa diberikan.

- c. Serikat/organisasi karyawan

Serikat pekerja seringkali bernegosiasi atas nama karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik. Dalam industri yang kuat serikatnya, perusahaan biasanya memberikan kompensasi yang lebih tinggi sesuai tuntutan.

- d. Produktivitas kerja karyawan

Karyawan yang lebih produktif sering kali mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi karena kontribusinya lebih besar terhadap perusahaan. Produktivitas ini bisa diukur melalui performa kerja dan hasil yang dicapai.

- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah mengatur upah minimum, kebijakan pajak, dan aturan tenaga kerja yang memengaruhi kompensasi. Perusahaan harus mematuhi undang-undang tersebut saat menentukan gaji karyawan.

- f. Biaya hidup/cost living

Di wilayah dengan biaya hidup yang tinggi, perusahaan cenderung memberikan kompensasi yang lebih besar agar karyawan bisa mencukupi kebutuhan hidupnya. Inflasi juga sering kali mempengaruhi penyesuaian gaji.

- g. Posisi jabatan karyawan

Posisi yang lebih tinggi dalam hierarki perusahaan biasanya mendapatkan kompensasi lebih besar karena tanggung jawab dan risiko pekerjaan yang lebih besar.

- h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih tinggi sering kali dihargai dengan kompensasi lebih besar, karena keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dianggap lebih bernilai bagi perusahaan.

- i. Kondisi perekonomian nasional

Dalam kondisi ekonomi yang baik, perusahaan mungkin lebih mampu memberikan gaji yang lebih tinggi. Sebaliknya, saat resesi ekonomi, perusahaan cenderung menahan kenaikan gaji atau bahkan memotong biaya tenaga kerja.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Pekerjaan yang berisiko atau membutuhkan keahlian khusus biasanya mendapatkan kompensasi lebih tinggi. Sifat fisik atau mental dari pekerjaan juga dapat memengaruhi tingkat gaji, misalnya pekerjaan berbahaya atau yang menuntut keahlian teknis yang tinggi.

Factor-faktor inilah yang bekerja secara bersamaan dalam menentukan kebijakan kompensasi di sebuah organisasi.

D. Strategi Pengelolaan Kompensasi Yang Efektif

Strategi pengelolaan kompensasi yang efektif adalah kunci untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan terbaik dalam suatu organisasi. Pengelolaan kompensasi yang baik harus seimbang antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Berikut adalah komponen penting dari strategi pengelolaan kompensasi yang efektif:

a. Kesesuaian dengan tujuan Perusahaan

Strategi kompensasi harus diselaraskan dengan tujuan bisnis perusahaan. Misalnya, jika perusahaan ingin meningkatkan produktivitas, maka program kompensasi bisa mencakup bonus berbasis kinerja. Strategi ini juga harus mempertimbangkan anggaran perusahaan, agar tidak membebani finansial jangka panjang.

b. Kompensasi berbasis kinerja

Pengelolaan kompensasi yang baik harus mendorong kinerja karyawan dengan memberikan imbalan yang setimpal. Ini bisa berupa bonus, insentif, atau kenaikan gaji yang didasarkan pada pencapaian target individu atau tim. Dengan demikian, karyawan lebih termotivasi untuk berkontribusi maksimal karena ada hubungan langsung antara kinerja dan imbalan yang diterima.

c. Struktur gaji yang kompetitif

Perusahaan harus memastikan bahwa gaji yang ditawarkan kompetitif di pasar kerja untuk menarik talenta terbaik. Ini berarti perusahaan perlu secara rutin melakukan survei pasar untuk menilai standar gaji di industri yang sama dan memastikan karyawan merasa dihargai secara adil.

d. Kesenambungan antara kompensasi finansial dan non-finansial.

Strategi yang efektif tidak hanya bergantung pada kompensasi finansial (seperti gaji dan bonus), tetapi juga pada kompensasi non-finansial (seperti pengembangan karier, fleksibilitas kerja, pengakuan). Dengan menyediakan kombinasi yang seimbang, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan.

e. Fleksibel dalam kompensasi

Setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda, tergantung pada tahap kehidupan atau karier mereka. Beberapa mungkin lebih menghargai gaji yang lebih tinggi, sementara yang lain mungkin lebih menghargai manfaat seperti cuti tambahan, asuransi kesehatan, atau fleksibilitas waktu kerja. Strategi kompensasi yang fleksibel memberikan karyawan opsi untuk memilih manfaat yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka.

f. Transparan dan keadilan

Karyawan harus memahami bagaimana kompensasi mereka dihitung dan merasa bahwa proses tersebut adil dan transparan. Perusahaan harus menetapkan kebijakan kompensasi yang jelas dan memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan setara, terlepas dari gender, ras, atau latar belakang lainnya. Transparansi ini juga mencegah rasa ketidakpuasan yang dapat muncul karena perbedaan persepsi tentang gaji atau manfaat.

g. Penggunaan teknologi dan data

Penggunaan teknologi untuk mengelola kompensasi bisa membuat proses ini lebih efisien. Sistem manajemen kompensasi berbasis data dapat membantu perusahaan untuk menganalisis kinerja, mengelola penggajian, serta menilai tingkat kepuasan karyawan terhadap paket kompensasi yang ditawarkan.

h. Evaluasi dan penyelesaian berkala

Kompensasi tidak boleh statis; harus dievaluasi dan disesuaikan secara berkala agar tetap relevan dengan kondisi ekonomi, perubahan di pasar tenaga kerja, dan kebutuhan karyawan. Perusahaan yang fleksibel dalam menyesuaikan kebijakan kompensasi sesuai perubahan eksternal dan internal akan lebih mudah mempertahankan talenta terbaik.

i. Focus pada kesejahteraan karyawan

Strategi yang efektif juga mencakup perhatian terhadap kesejahteraan fisik, mental, dan finansial karyawan. Memberikan tunjangan seperti asuransi kesehatan, program keseimbangan kerja-hidup, atau tunjangan kesejahteraan lainnya dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Dengan mempertimbangkan elemen-elemen tersebut, perusahaan dapat merancang strategi pengelolaan kompensasi yang tidak hanya menarik bagi karyawan tetapi juga mendukung tujuan jangka panjang organisasi.

E. Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam aspek motivasi, produktivitas, maupun loyalitas. Dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), kompensasi yang efektif bukan hanya tentang imbalan finansial, tetapi juga bagaimana perusahaan dapat menyediakan lingkungan dan insentif yang memotivasi karyawan untuk memberikan performa terbaiknya. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan erat antara sistem kompensasi dan peningkatan kinerja karyawan.

1) Motivasi dan Kepuasan Kerja

Kompensasi yang adil dan kompetitif secara langsung mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Milkovich & Newman (2020) menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahwa mereka mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja yang lebih tinggi. Insentif berbasis kinerja, seperti bonus atau komisi, dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih keras dan berprestasi. Selain itu, karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi, sehingga mengurangi tingkat turnover.

2) Peningkatan Produktivitas

Menurut Armstrong & Taylor (2020), kompensasi yang dirancang dengan baik dapat mendorong peningkatan produktivitas. Sistem insentif yang mengaitkan kompensasi dengan kinerja memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai atas kontribusi mereka yang nyata. Dengan demikian, karyawan cenderung fokus pada hasil dan upaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kompensasi yang kompetitif juga dapat

mengurangi tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan keterlibatan karyawan, yang secara keseluruhan berdampak pada kinerja Perusahaan.

3) Keterikatan dan Loyalitas Karyawan

Kompensasi yang baik tidak hanya memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik, tetapi juga memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan. Penelitian oleh Noe et al (2021) menunjukkan bahwa program kompensasi yang mencakup aspek non-finansial, seperti pengakuan prestasi, pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup, dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil dan diberi kesempatan untuk berkembang cenderung bertahan lebih lama di perusahaan, yang pada akhirnya mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan untuk karyawan baru.

Secara keseluruhan, kompensasi yang tepat dan terstruktur dengan baik memberikan kontribusi besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi, dan kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini pada gilirannya meningkatkan keberhasilan dan daya saing organisasi.

F. Tantangan Dalam Pengelolaan Kompensasi

Pengelolaan kompensasi yang efektif merupakan aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), tetapi terdapat berbagai tantangan yang dihadapi perusahaan dalam merancang dan menerapkan strategi kompensasi. Tantangan-tantangan ini berkaitan dengan penyesuaian antara kebutuhan karyawan dan tujuan bisnis, serta dinamika eksternal seperti perubahan pasar tenaga kerja dan regulasi pemerintah.

1) Keseimbangan antara biaya dan keadilan

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan kompensasi adalah menyeimbangkan antara keadilan kompensasi bagi karyawan dan kemampuan finansial perusahaan. Organisasi harus menyediakan kompensasi yang kompetitif untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, namun tanpa membebani anggaran perusahaan. Armstrong & Taylor(2020) menyebutkan bahwa keseimbangan ini sering kali menjadi dilema, terutama bagi perusahaan dengan sumber daya terbatas. Pengelolaan yang tidak tepat dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan atau bahkan kebangkrutan jika biaya kompensasi terlalu tinggi.

2) Persaingan Pasar Tenaga Kerja

Persaingan dalam pasar tenaga kerja yang semakin ketat juga menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengelola kompensasi. Milkovich & Newman(2020) menekankan bahwa perusahaan harus tetap kompetitif dalam memberikan kompensasi di tengah kondisi pasar yang fluktuatif dan persaingan yang tinggi. Jika paket kompensasi tidak menarik, perusahaan berisiko kehilangan karyawan berkualitas kepada kompetitor. Ini terutama berlaku di industri dengan permintaan tenaga kerja yang tinggi, seperti teknologi dan kesehatan.

3) Penyesuaian terhadap Peraturan dan Regulasi

Peraturan pemerintah mengenai upah minimum, tunjangan sosial, dan hak-hak karyawan merupakan tantangan lainnya. Perusahaan harus selalu memperbarui kebijakan kompensasi mereka sesuai dengan perubahan regulasi untuk menghindari sanksi hukum. Noe et al. (2021) menjelaskan bahwa regulasi yang berbeda di berbagai wilayah atau negara juga menambah kerumitan dalam pengelolaan kompensasi, terutama bagi

perusahaan multinasional yang harus memenuhi regulasi kompensasi di berbagai yurisdiksi.

4) Mengelola Ekspektasi Karyawan yang Beragam

Tantangan lain adalah mengelola ekspektasi karyawan yang beragam. Karyawan dari berbagai generasi dan latar belakang sering kali memiliki preferensi yang berbeda terkait kompensasi. Sebagai contoh, Gratton & Scott (2016) menunjukkan bahwa generasi milenial lebih menghargai fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup daripada kompensasi finansial semata. Sebaliknya, generasi yang lebih tua cenderung mengutamakan keamanan finansial melalui gaji dan tunjangan pensiun. Hal ini menuntut manajemen untuk merancang paket kompensasi yang fleksibel dan dapat menyesuaikan dengan preferensi individu.

5) Pengukuran Kinerja yang Akurat Untuk menerapkan sistem

Untuk menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja, perusahaan harus memiliki metode yang akurat dalam mengukur kinerja karyawan. Namun, menentukan indikator kinerja yang tepat sering kali menjadi tantangan tersendiri. Menurut Dessler (2020), ketidakjelasan dalam penilaian kinerja dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan karena mereka merasa bahwa imbalan yang mereka terima tidak mencerminkan kontribusi nyata mereka.⁵ pengelolaan kompensasi memerlukan pendekatan yang cermat dan fleksibel untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut. Keberhasilan pengelolaan kompensasi tidak hanya bergantung pada kemampuan finansial perusahaan, tetapi juga pada kemampuan manajemen untuk menyesuaikan diri dengan dinamika internal dan eksternal.

KESIMPULAN

Kompensasi adalah total imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi, waktu, dan tenaga yang mereka sumbangkan kepada organisasi. Kompensasi mencakup lebih dari sekadar gaji pokok; ini juga meliputi berbagai bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang bertujuan untuk menghargai kerja keras, keterampilan, dan dedikasi karyawan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi merupakan komponen yang sangat penting karena berfungsi sebagai alat untuk menarik, mempertahankan, memotivasi, dan mengelola karyawan secara efektif.

Dengan sistem kompensasi yang efektif, perusahaan dapat mencapai berbagai tujuan, seperti menarik dan mempertahankan talenta berkualitas, memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi. Oleh karena itu, kompensasi harus dirancang secara strategis untuk mendukung keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Komponen kompensasi terdiri dari beberapa komponen yang meliputi Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kompensasi non-finansial. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok, tunjangan, bonus dan insentif. Kompensasi tidak langsung meliputi asuransi Kesehatan, program pensiun, dan cuti berbayar. Sedangkan kompensasi non-finansial meliputi pengakuan penghargaan dan kesempatan pengembangan karier.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael, and Stephen Taylor. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page, 2017.
- . *ARMSTRONG'S MANAGEMENT HUMAN RESOURCE HANDBOOK OF PRACTICE*. The SAGE Handbook of Human Resource Management. kogan page publishers, 2020. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>.
- Aswaruddin. "Kompensasi." *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia* 1, no. 1 (2023): 57–64. <https://doi.org/XX.XXXXX/JPPI>.
- Burhanudin, and Iyan Tri Suryanto. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi." *Jurnal Ilmiah Manajemen XII*, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2203>.
- Darmawati, Tri. "Analisis Faktor-Faktor Penentuan Nilai Kompensasi Terhadap Sumber Daya Manusia." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 13, no. 1 (2019): 114–22. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i1.2736>.
- Denal Khaq, Franfascal Niko, Beny Mahyudi Saputra, and Nurhidayati Nurhidayati. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 2 (2022): 71–83. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>.
- Dessler, G. *Human Resource Management*. Pearson., 2020.
- Firdaus, Vera, and Mas Oetarjo. *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. Sidoarjo, Jawa Timur: UMSIDA Press, 2022.
- Gratton, L., & Scott, A. "The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity." *British Journal of Guidance & Counselling*, 2021. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1922875>.
- Karuniawati, Chamila. "Bentuk Dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam." *At-Tasyri': Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah* 2, no. 02 (2022): 31–42. <https://doi.org/10.55380/tasyri.v2i02.213>.
- Melfianora. "Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dengan Studi Literatur." *Open Science Framework*, 2019, 1–3.
- Milkovich, George T., and Jerry M. Newman. *Compensation*. McGraw-Hill Education, 2020.
- Noe, R. A., J. R. Hollenback, B. Gerhart, and P.M Wright. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education, 2021.
- Norman, Efrita, Rio Kartika Supriyatna, and Dedi Junaedi. "Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam." *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 3, no. 1 (2021): 103–23. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.320>.
- Parella, Epi. *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. EUREKA MEDIA AKSARA, 2022.
- Subakti, Mohammad, Faizal Ariza, and Dwi Ainur Rofik. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan Bank." *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial* 1, no. 1 (2022): 1–7. <https://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/>.
- Zunaidah, Didik Susetyo, and Dkk. *KOMPENSASI*. Unsri Press, 2020.