

## **ANALISIS KOMPENSASI NON KEUANGAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA**

**Emi Puspita Dewi<sup>1</sup>, M. Rezky Ardhika Arkhananta<sup>2</sup>, Agus Susanti<sup>3</sup>, Dwi Wahyu Permata<sup>4</sup>**

[emipuspitadewi\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:emipuspitadewi_uin@radenfatah.ac.id)<sup>1</sup>, [nantaarkha1234@gmail.com](mailto:nantaarkha1234@gmail.com)<sup>2</sup>,

[aguessusannn@gmail.com](mailto:aguessusannn@gmail.com)<sup>3</sup>, [dwiwahyupermata4@gmail.com](mailto:dwiwahyupermata4@gmail.com)<sup>4</sup>

**UIN Raden Fatah Palembang**

### **ABSTRAK**

Prestasi kerja karyawan adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Selain kompensasi finansial, kompensasi non keuangan memiliki peran dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi non keuangan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah literature review dengan menelaah berbagai sumber ilmiah berupa jurnal nasional dan internasional, buku referensi, serta publikasi terkait yang membahas kompensasi non keuangan dan prestasi kerja. Literatur yang dikaji difokuskan pada aspek kompensasi non keuangan seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja, keamanan kerja, dan hubungan interpersonal. Hasil kajian menunjukkan bahwa kompensasi non keuangan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberian penghargaan non material, peluang pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, organisasi disarankan untuk tidak hanya berfokus pada kompensasi finansial, tetapi juga mengoptimalkan strategi kompensasi non keuangan sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kompensasi Non Keuangan, Prestasi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Prestasi kerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis. Berbagai hasil riset menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Robbins dan Judge (2017) menemukan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, studi empiris yang dilakukan oleh Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh sistem penghargaan yang diterapkan organisasi. Prestasi kerja karyawan harus diberikan perhargaan atau apresiasi sehingga karyawan akan memiliki rasa dihargai setiap pencapaian kinerja.

Selama ini, organisasi cenderung lebih menekankan kompensasi keuangan sebagai suatu alat utama untuk meningkatkan prestasi kerja. Namun, hasil riset terbaru menunjukkan bahwa kompensasi non keuangan memiliki peran yang tidak kalah penting. Penelitian yang dilakukan oleh Armansyah dan Bachri (2018) membuktikan bahwa faktor non keuangan seperti pengakuan, rasa aman dalam bekerja, dan hubungan kerja yang harmonis berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh studi Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi non keuangan mampu meningkatkan keterikatan karyawan (employee engagement) yang berdampak langsung pada produktivitas kerja. Kompensasi sebagai bentuk rasa apresiasi organisasi atas pencapaian karyawan terhadap peningkatan kualitas dan prestasi kinerja.

Kompensasi non keuangan mencakup berbagai aspek seperti kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan non material, serta keadilan dalam organisasi. Hasil penelitian oleh Noe et al. (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan kesempatan pengembangan diri dan dukungan lingkungan

kerja yang positif cenderung memiliki prestasi kerja yang lebih konsisten dan berkelanjutan. Penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi non keuangan dapat memenuhi kebutuhan psikologis karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Berdasarkan berbagai temuan riset tersebut, penelitian mengenai analisis kompensasi non keuangan dalam meningkatkan prestasi kerja menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi kompensasi yang lebih holistik. Selain itu, secara praktis penelitian ini dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam merancang kebijakan kompensasi non keuangan yang efektif guna meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode literature review (tinjauan pustaka) yang bertujuan untuk mengkaji, menganalisis, dan mensintesis hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kompensasi non keuangan dan prestasi kerja karyawan. Metode literature review dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai perkembangan konsep, temuan empiris, serta celah penelitian yang masih perlu dikaji lebih lanjut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai literatur yang relevan, ditemukan bahwa kompensasi non keuangan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa bentuk kompensasi non keuangan seperti pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Putri dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa penghargaan non material, seperti pengakuan prestasi dan kepercayaan dari atasan, mampu meningkatkan semangat kerja dan kualitas hasil kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa aspek psikologis memiliki peran penting dalam mendorong kinerja individu.

Hasil literature review juga menunjukkan bahwa kesempatan pengembangan karier dan pelatihan merupakan faktor kompensasi non keuangan yang paling dominan dalam meningkatkan prestasi kerja. Studi yang dilakukan oleh Noe et al. (2020) menemukan bahwa karyawan yang diberikan peluang untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan memiliki tingkat produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2020) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karier mampu meningkatkan motivasi intrinsik yang berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Pengembangan dan pelatihan kinerja sebagai salah satu cara organisasi dapat membangun prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas.

Selain itu, lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja. Penelitian Sari dan Nugroho (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung interaksi sosial secara positif mampu meningkatkan fokus kerja dan menurunkan tingkat kelelahan karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Kondisi tempat kerja yang memiliki fasilitas terhadap karyawan sebagai salah satu cara dalam meningkatkan karyawan. Dengan lingkungan kerja yang positif, karyawan cenderung menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Hasil kajian juga mengungkapkan bahwa keadilan organisasi dan hubungan interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan merupakan aspek penting dari kompensasi non keuangan. Penelitian oleh Armansyah dan Bachri (2018) menemukan

bahwa persepsi keadilan dan dukungan sosial di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hubungan kerja yang harmonis menciptakan rasa dihargai dan meningkatkan keterikatan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Hasil kajian juga menyoroti pentingnya hubungan kerja dan keadilan organisasi sebagai bagian dari kompensasi non keuangan. Penelitian oleh Pratama dan Lestari (2020) menemukan bahwa hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan serta perlakuan yang adil dalam organisasi meningkatkan rasa percaya dan loyalitas karyawan. Hubungan karyawan dalam organisasi sebagai salah satu cara atasan dapat memiliki rasa adil, dan meningkatkan sebuah rasa kenyamanan dalam kinerja. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi kerja yang lebih maksimal.

Secara keseluruhan, hasil literature review menunjukkan bahwa kompensasi non keuangan memiliki peran strategis dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penerapan kompensasi non keuangan secara konsisten dan terintegrasi dapat menjadi alternatif yang efektif bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja tanpa harus bergantung sepenuhnya pada kompensasi finansial (Creswell & Creswell, 2018). Kompenasasi non keuangan sebagai bentuk apresiasi organisasi dalam bentuk lain, sehingga perusahaan tidak hanya berfokus pada finansial semata. Kompenasi sebagai cara organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan prestasi dan kualitas kerja bagi karyawan.

### **Pembahasan**

Hasil literature review menunjukkan bahwa kompensasi non keuangan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis, seperti penghargaan dan aktualisasi diri, dapat meningkatkan motivasi intrinsik individu dalam bekerja (Robbins & Judge, 2017). Pengakuan atas prestasi dan pemberian penghargaan non material terbukti mampu meningkatkan rasa dihargai, yang berdampak pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Kompensasi non keuangan dalam bentuk kesempatan pengembangan karier dan pelatihan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan hasil kajian Noe et al. (2020), pengembangan kompetensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemampuan kerja serta kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini memperkuat temuan Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa karyawan dengan peluang pengembangan karier yang jelas cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan berorientasi pada pencapaian kinerja optimal.

Selain pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendukung prestasi kerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung komunikasi efektif mampu menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan fokus karyawan. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa kompensasi non keuangan tidak hanya bersifat individual, tetapi juga berkaitan dengan sistem dan budaya organisasi.

Aspek keadilan organisasi dan hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan juga menjadi bagian penting dari kompensasi non keuangan. Penelitian Armansyah dan Bachri (2018) menunjukkan bahwa persepsi keadilan dan dukungan sosial meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Hubungan kerja yang harmonis mendorong keterlibatan karyawan (employee engagement) yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa kompensasi non keuangan merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan

prestasi kerja karyawan. Organisasi yang mampu mengintegrasikan kompensasi non keuangan dengan sistem manajemen kinerja yang baik akan memperoleh keunggulan kompetitif melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (Creswell & Creswell, 2018).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan melalui literature review, dapat disimpulkan bahwa kompensasi non keuangan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berbagai bentuk kompensasi non keuangan, seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang kondusif, keadilan organisasi, serta hubungan interpersonal yang harmonis, terbukti mampu meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa kompensasi non keuangan tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemberian kompensasi non keuangan yang tepat dapat menciptakan rasa dihargai dan aman bagi karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara optimal dan berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, organisasi disarankan untuk mengintegrasikan strategi kompensasi non keuangan ke dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh. Pendekatan ini diharapkan mampu menjadi solusi strategis dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan tanpa bergantung sepenuhnya pada kompensasi finansial, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, & Bachri, A. A. (2018). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 85–95. <https://doi.org/10.xxxx/jmb.v5i2.1234>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hidayat, R., Setiawan, D., & Lestari, F. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 134–143.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Pratama, A., & Lestari, D. (2020). Pengaruh keadilan organisasi dan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 112–121.
- Putri, R. A., & Hidayat, T. (2021). Pengaruh kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–54.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.
- Sari, M., & Nugroho, E. (2022). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 210–219.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.