

LITERATUR RIVIEW EFEKTIVITAS KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Bayu Ivandri¹, Triyo Paizal², Ilyan Fazal Sunjazi³, Widodo⁴, Ahmad Gunawan⁵

bayuivandri07@gmail.com¹, triopaizal01@gmail.com², ilyansunjazi@gmail.com³,

widodokromo@gmail.com⁴, ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id⁵

Universitas Pelita Bangsa

ABSTRAK

Sebuah riset yang relevan sangat penting dalam suatu artikel ilmiah, dimana riset ini berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variable. Studi literatur ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompensasi yang efektif terhadap lingkungan kerja seperti kinerja karyawan, produktivitas karyawan, profit perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Sebagai salah satu faktor yang berpengaruh besar adalah kompensasi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan untuk menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian atau balas jasa. Dari beberapa jurnal yang dianalisis, ditemukan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hal ini akan berpengaruh pada produktivitas proses di sebuah perusahaan dan akan berdampak terhadap profit perusahaan, implikasi dari pengaruh kompensasi ini juga berdampak pada kesejahteraan karyawan perusahaan. Dimana hasil dari analisa ini menunjukkan pengaruh yang positif pada penerapan kompensasi yang efektif bagi kesejahteraan hidup karyawan. Analisis jurnal ini mampu memberikan kesimpulan yang dapat mudah dipahami oleh pembaca dan untuk mengembangkan wawasan pembaca, saran untuk jurnal ini adalah dapat mengupas variable apa saja yang berpengaruh terhadap penetapan kompensasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Relevant research is very important in a scientific article, where this research functions to strengthen theories and phenomena of the relationship or influence between variables. This literature study aims to analyze the effect of effective compensation on the work environment such as employee performance, employee productivity, company profits and employee welfare. One factor that has a big influence is recovery. Humans as a resource that is dynamic and has the ability to continue to develop need attention from the company. This is necessary to carry out its activities, the company will always deal with the human resources it has. Therefore, training of human resources needs to continue to receive attention or remuneration. From several journals analyzed, it was found that compensation has a positive and significant influence on employee performance, where this will influence the productivity of processes within a company and will have an impact on the company's profits, the impact of the influence of this compensation also has an impact on the welfare of the company's employees. Where The results of this analysis show a positive influence on welfare that is effective for employee welfare. This journal analysis is able to provide conclusions that are easy for readers to understand and to develop readers' insight. The suggestion for this journal is to be able to examine what variables influence compensation findings.

Keywords: Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengingat peran sumber daya manusia sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar dapat berfungsi dan dapat dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi, melau

berbagai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek pokok untuk dapat menunjang potensi Sumber daya Manusia adalah aspek perhatian dan atau balas jasa yaitu kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang diterima seseorang dalam bentuk apapun sangat berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, karena seseorang merasa diperhatikan, dihargai sehingga dapat dirinya untuk bekerja lebih baik. Kompensasi Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya.

Kompensasi memiliki pengaruh juga terhadap Kinerja Karyawan dimana Kinerja ini menjadi sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Produktivitas karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib mengetahui berbagai unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut (Hasibuan M., 2012) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Menurut (Mangkunegara A. P., Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013) Adapun beberapa indikator yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi, yaitu:

- a. Tingkat bayaran Tingkat bayaran biasa diberikan tinggi, rendah, atau rata-rata tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.
- b. Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan. penentu bayaran Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.
- c. Metode pembayaran Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- d. Kontrol pembayaran Kontrol Pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor

utama dalam administrasi gaji, tugas mengontrol pembayaran adalah pengembangan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap, dan meluruskan perubahan standar pembayaran gaji.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan.

- a. Menurut (Fahmi, 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.
- b. (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi mengalami kegagalan.
- c. Menurut Robbins (2006, hal: 260), untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu sebagai berikut:
 - 1) Kualitas, kualitas kerja bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
 - 2) Ketepatan waktu, adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
 - 3) Efektivitas, ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi, uang dan tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 - 4) Kemandirian, ialah tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja.
 - 5) Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.
 - 6) Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

3. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. (Arda, 2017). Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan - kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi/organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota -anggotanya pada peraturan dan kekentuan yang berlaku pada instansi/organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2009 : 87-88) tujuan utama disiplin adalah untuk

meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati- hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Menurut Sutrisno(2009 : 89-92) faktor- faktoryang mempengaruhi disiplin adalah

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- c. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
- d. Pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- e. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

METODE PENELITIAN

Studi literatur ini menggunakan metode analisis literatur yang melibatkan penelusuran dan analisis berbagai jurnal, artikel, daring yang diperoleh melalui Mendeley, Scholar Google maupun media daring lainnya , Metode inimenyelidiki temuan-temuan sebelumnya, menganalisis data, dan menyusun sintesis dari berbagai penelitian yang relevan untuk memahami hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan . Adapun sifat dari penelitian ini adalah analisis deskriptif, yakni penguraian secara teratur data yang telah diperoleh, kemudian diberikan pemahaman dan penjelasan agar dapat dipahami dengan baik oleh pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut penelitian sebelumnya Husain dkk (2021) kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, semakin bagus pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa indikator gaji merupakan indikator yang paling dominan. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diberikan tepat waktu, sesuai dengan jabatan dan pengorbanan yang diberikan kepada perusahaan akan mendorong semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat. Ini berarti bahwa dalam pemberian imbalan berupa gaji yang diberikan kepada karyawan akan memenuhi kebutuhan karyawan serta menambah semangat karyawan dalam bekerja. Kajian Muhammad Elfi Azhar dkk (2020) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Maka dari itu disiplin kerja dan kompensasi menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak terhadap organisasi semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan kemudian akan memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan karyawan yang produktif.

Menurut Agung Surya Dwianto dkk (2019) kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Try Angreni Haeruddin dkk (2023) juga menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dikatakan bahwa dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada

karyawan tentu akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja semua karyawan, kompensasi juga adalah salah satu hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan selalu meningkat dan memberikan semangat hingga tercapainya target-target perusahaan tersebut. Begitu pun dengan motivasi yang tidak kalah penting bagi setiap perusahaan agar terciptanya peningkatan kinerja bagi para karyawan.

Menurut Anas Nuruzzaman (2021) motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Rustomo dkk (2023) dan Abdul Rohman (2023) juga sependapat dengan Haeruddin dkk (2023), bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Oki Rosanto Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi bangun askrida. Dalam penelitian ini pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif, dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, jenjang karir, pelatihan, kondisi lingkungan kerja dan lain-lain dan adanya pengaruh positif atau searah antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta.

Menurut Ndaru Tutus Priyo Handoko, Hasil pengujian membuktikan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat

.Hasil pengujian membuktikan Lingkungan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi; Hasil pengujian membuktikan Motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi; Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh pengaruh tidak langsung dari jenjang pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel intervening Motivasi kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya; dan Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening Motivasi kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuwangi yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja. Maka dari itu disiplin kerja dan kompensasi menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak terhadap organisasi semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan kemudian akan memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan karyawan yang produktif. Begitu pun dengan motivasi yang tidak kalah penting bagi setiap perusahaan agar terciptanya peningkatan kinerja bagi para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

(Angreni Haeruddin et al., 2023; Azhar et al., 2020; Dwianto et al., 2019, 2019; Fauzi et al., 2023; Husin et al., 2021; Lubis et al., 2021; Nuruzzaman et al., 2021; Rohman et al., 2023; Sukidi & Wajdi, 2017)
Angreni Haeruddin, T., Ilham Wardhana Haeruddin, M., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, U.,

- Kunci, K., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126–137.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fauzi, A., Rustomo, R., & Lelisa, W. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Transportasi Jakarta. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2193–2202. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5357>
- Husin, Safaruddin, Tuti, D., & Ika, M. S. (2021). Internal Terhadap Kinerja Karyawan Compensation and Internal Control Strategy for. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*, 3(1), 23–33.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Rohman, A., Rindaningsih, I., & Churrahman, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru : Systematic Literature Review (SLR). *Academic Journal Research*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.14>
- Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(2), 79–91. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>