

ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA

Delfina Alvionita¹, Meladiana², Finalia³, Hasril Atieq Pohan⁴
delfinaalvionita@gmail.com¹, meladiana2445@gmail.com², liaf49511@gmail.com³
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi. Diskusi tentang komponen tersebut akan mencakup jenis-jenis kompensasi, jenis finansial versus non-finansial, dan keadilan seputar sistem penghargaan serta dampaknya terhadap motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka dan dengan demikian menarik dari penelitian yang telah diterbitkan sebelumnya tentang topik yang sedang dipertimbangkan dari jurnal nasional dan internasional. Tinjauan ini mengekstrak hubungan antara sistem kompensasi dan tingkat kinerja serta mengedit temuan dari berbagai sumber ilmiah. Analisis ini mengungkapkan bahwa keadilan, transparansi, dan penyesuaian struktur kompensasi dengan kontribusi karyawan menghasilkan efek positif pada kinerja individu dan organisasi. Selain itu, kompensasi non-finansial seperti pengakuan, perubahan karir, dan lingkungan kerja yang mendukung juga berkontribusi secara kritis terhadap peningkatan motivasi di tempat kerja. Dalam hal itu, sistem kompensasi yang aktif dan efektif dianggap sebagai sarana utama untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi, Tinjauan Pustaka.

ABSTRACT

This study analyzes the influence of compensation on employee performance within organizations. The discussion of these components will include types of compensation, financial versus non-financial compensation, and fairness surrounding reward systems, as well as their impact on employee motivation and productivity. This study employs a literature review method and thus draws on previously published research on the topic under consideration from national and international journals. This review extracts the relationship between compensation systems and performance levels and compiles findings from various scholarly sources. This analysis reveals that fairness, transparency, and alignment of compensation structures with employee contributions have a positive effect on individual and organizational performance. Furthermore, non-financial compensation such as recognition, career change, and a supportive work environment also contribute critically to increased motivation in the workplace. Therefore, an active and effective compensation system is considered a key tool for improving employee performance and achieving organizational goals.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Motivation, Literature Review.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta produktivitas individu di tempat kerja (Hasibuan, 2022). Namun, sebagian penelitian sebelumnya hanya menyoroti aspek kompensasi finansial seperti gaji dan bonus, tanpa memperhitungkan peran kompensasi nonfinansial seperti penghargaan dan pengembangan karier. Gap riset ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kedua jenis kompensasi tersebut terhadap kinerja.

Selain itu, masih terdapat perbedaan hasil temuan mengenai efektivitas kompensasi dalam berbagai konteks organisasi. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Rivai & Sagala, 2021), sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa faktor nonfinansial justru memiliki dampak

yang lebih kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Wibowo, 2020). Kesenjangan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja belum sepenuhnya konsisten, sehingga perlu dilakukan analisis lebih lanjut melalui pendekatan literatur review.

Selain gap empiris, pentingnya penelitian ini juga terletak pada konteks manajemen sumber daya manusia modern. Dalam era kompetisi global, organisasi dituntut tidak hanya memberikan kompensasi yang layak, tetapi juga membangun sistem penghargaan yang berkeadilan dan transparan untuk menjaga motivasi serta komitmen karyawan (Mathis & Jackson, 2019). Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan karena dapat memberikan pemahaman teoritis dan praktis mengenai bagaimana kompensasi dapat dioptimalkan untuk mendorong kinerja yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai literatur yang membahas hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, baik dari sisi finansial maupun nonfinansial. Melalui tinjauan pustaka yang mendalam, diharapkan penelitian ini dapat mengidentifikasi faktor-faktor kunci dalam sistem kompensasi yang efektif serta memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur review dengan pendekatan kualitatif deskriptif analitik. Peneliti mengumpulkan dan menyeleksi literatur terpercaya (jurnal, buku, artikel, dokumen resmi) yang relevan, kemudian menganalisisnya secara kritis melalui perangkuman, interpretasi, dan kritik. Proses ini mencakup identifikasi research gap dan perbedaan pendapat, sehingga menghasilkan landasan teoritis kuat serta gambaran komprehensif tanpa pengumpulan data primer. Metode ini sangat tepat untuk kajian konseptual dan dinamika riset sebelumnya secara sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil telaah dari berbagai sumber literatur, ditemukan bahwa sistem kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor organisasi. Penelitian oleh Dessler (2020) menunjukkan bahwa kompensasi yang dirancang secara strategis dapat meningkatkan motivasi kerja melalui persepsi keadilan dan keseimbangan antara usaha dengan imbalan yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan hanya aspek finansial, melainkan juga alat manajerial untuk mengarahkan perilaku karyawan menuju tujuan organisasi.

Temuan lain dari Robbins dan Judge (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi finansial seperti insentif berbasis kinerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas, terutama pada organisasi dengan sistem penghargaan individual. Namun, penelitian oleh Armstrong dan Taylor (2020) menegaskan bahwa kompensasi nonfinansial seperti pengakuan, kesempatan pelatihan, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan berkontribusi besar dalam menciptakan kepuasan kerja yang berdampak jangka panjang terhadap kinerja. Dengan demikian, keseimbangan antara kompensasi finansial dan nonfinansial menjadi elemen penting dalam strategi peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil literatur menunjukkan bahwa efektivitas kompensasi dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan budaya kerja yang diterapkan. Menurut Mangkunegara (2021), organisasi dengan budaya kerja yang terbuka dan sistem penghargaan yang transparan lebih berhasil dalam mengaitkan kompensasi dengan peningkatan kinerja. Di sisi lain, penelitian oleh Luthans (2020) menunjukkan bahwa penguatan perilaku positif melalui sistem

penghargaan yang konsisten mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan menumbuhkan komitmen kerja.

Secara keseluruhan, hasil literatur review menegaskan bahwa kompensasi yang dirancang dengan mempertimbangkan keseimbangan antara aspek keadilan, transparansi, dan penghargaan atas kontribusi individu terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan sistem kompensasi yang adaptif terhadap kebutuhan dan karakteristik tenaga kerja agar mampu menciptakan kinerja optimal serta keunggulan kompetitif jangka panjang.

2. Pembahasan Penelitian

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa sistem kompensasi merupakan faktor strategis yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Milkovich, Newman, dan Gerhart (2019), kompensasi yang dikelola dengan baik dapat menjadi alat motivasi yang efektif karena memberikan penghargaan atas kontribusi karyawan. Dalam konteks organisasi modern, kompensasi bukan hanya alat finansial, tetapi juga bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja berkinerja tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020) menegaskan bahwa desain kompensasi harus memperhatikan keseimbangan antara kompensasi finansial dan nonfinansial agar dapat memenuhi kebutuhan psikologis dan profesional karyawan. Kompensasi finansial, seperti gaji dan insentif, terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi jangka pendek, sedangkan kompensasi nonfinansial seperti pengakuan, otonomi kerja, dan peluang pengembangan karier mampu menumbuhkan komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kombinasi keduanya menciptakan motivasi yang lebih stabil dan berkelanjutan.

Selain itu, efektivitas kompensasi sangat bergantung pada persepsi keadilan dan transparansi sistem yang diterapkan. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2021), persepsi keadilan dalam kompensasi memengaruhi perilaku kerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa kompensasi mereka adil akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang merasa adanya ketimpangan. Di sisi lain, organisasi yang gagal membangun sistem kompensasi yang transparan cenderung menghadapi masalah motivasi dan menurunnya produktivitas.

Robinson dan Rousseau (2020) menambahkan bahwa hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi yang dikenal sebagai *psychological contract* turut memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Ketika organisasi memenuhi ekspektasi karyawan melalui kompensasi yang sesuai, akan terbentuk rasa saling percaya yang meningkatkan dedikasi dan kinerja. Sebaliknya, pelanggaran kontrak psikologis dapat menurunkan semangat kerja meskipun kompensasi finansial telah terpenuhi.

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa kompensasi yang efektif adalah kompensasi yang dirancang berdasarkan prinsip keadilan, transparansi, serta keseimbangan antara kebutuhan ekonomi dan psikologis karyawan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mengembangkan sistem kompensasi yang berorientasi pada kinerja, mempertimbangkan perbedaan individu, serta menyesuaikan dengan dinamika budaya organisasi agar hasilnya optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil telaah dari berbagai literatur, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja. Sistem kompensasi yang efektif tidak hanya menekankan

pada aspek finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga pada aspek nonfinansial seperti pengakuan, penghargaan, pelatihan, serta kesempatan pengembangan karier.

Selain itu, efektivitas kompensasi sangat bergantung pada persepsi keadilan dan budaya organisasi. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang setara dengan usaha dan tanggung jawab mereka akan menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakadilan dalam kompensasi dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan selaras dengan nilai, tujuan, serta kebutuhan karyawan dan perusahaan.

Secara keseluruhan, kompensasi dapat menjadi strategi manajerial yang kuat dalam meningkatkan kinerja dan menciptakan hubungan positif antara karyawan dan organisasi. Dengan pengelolaan yang tepat, kompensasi tidak hanya menjadi alat penghargaan, tetapi juga sarana untuk membangun komitmen dan produktivitas jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2020). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2019). *Compensation* (13th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (2020). *The psychological contract in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Depok: Rajagrafindo Persada.