

KOMPENSASI SEBAGAI PENYEMANGAT KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

DITA RACHMAWATI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Koperasi Malang

Email : ditadahlan@gmail.com

PUJI HANDAYATI

Universitas Negeri Malang

Email : ditadahlan@gmail.com

ARIEF NOVIARAKHMAN ZAGLADI

Universitas Negeri Malang

Email : ditadahlan@gmail.com

ABSTRACT

Compensation is a reward given by the company to employees, for their services in carrying out the duties, obligations and responsibilities assigned to them in order to achieve company goals. Providing compensation to employees has the greatest influence on employees' thoughts about a sense of calm that generates loyalty to the company and motivates the implementation of their work. The purpose of this study is to identify compensation as a work incentive to improve employee performance. The method used is research using literature studies by examining journals and books related to the effect of compensation as an encouragement for employee performance. The results of the discussion show that the compensation given must be felt fairly by employees and the amount of compensation is not much different from what is expected by employees. If these two things can be fulfilled, the employee will be satisfied. Satisfaction will trigger employees to continue to improve their performance, so that company goals and employee needs will be achieved together.

Keyword : Compensation, Performance, Employees, and Employee's Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan yaitu manusia sebagai karyawannya, dan juga sumber daya lain, seperti modal, material dan mesin. Keberadaan sumber daya manusia (karyawan) adalah hal terpenting yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial serta kemampuan modal yang besar dari perusahaan dapat mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan.

Di sisi lain, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja

akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja.

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia yang berharga, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan yang telah di kerjakan karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan, cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial di masyarakat. Sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada karyawan.

Pemberian imbalan jasa atau penghasilan akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang diberikan oleh karyawan bagi organisasi tempatnya bekerja. Hal ini akan menentukan seberapa jauh tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Berdasarkan latar belakang diatas. Peneliti ini ingin mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Kompensasi

Karyawan membutuhkan situasi yang menyenangkan saat melaksanakan pekerjaannya sehingga mereka selalu bersemangat. Karyawan disamping mendapatkan gaji juga mendapatkan balas jasa dalam bentuk lain, yaitu dengan pemberian program kompensasi pada karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, ini sangat bermanfaat untuk kebutuhan karyawan dan keluarganya. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dengan karyawan, karena karyawan merupakan faktor terpenting dalam perusahaan

sebagai pelaksana dalam setiap kegiatan. Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen baik secara fungsional maupun operasional. Hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya arti karyawan bagi perusahaan, sehingga pihak perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan karyawan.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan atas kerja yang telah dilakukan. Hasibuan (2005) membedakan "kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi yang bersifat finansial dan kompensasi yang bersifat non finansial"

a) Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi finansial diberikan secara rutin sebagai 'harga' yang harus dibayar perusahaan atas kerja dari karyawan. Kompensasi yang bersifat finansial dapat berupa uang pensiun, uang makan, uang transport, uang pengobatan, pakaian dinas, dan tunjangan hari raya. Notoatmodjo (2003) menjelaskan bahwa "kompensasi yang bersifat finansial dipandang sebagai sumbangansumbangan yang berwujud uang kepada karyawan, kompensasi yang dimaksud berupa uang duka kematian". Simamora (2002) mengemukakan bahwa "kompensasi yang bersifat finansial merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, kompensasi yang dimaksud adalah berupa bonus". Macam dari kompensasi finansial yaitu berupa uang tunai, uang makan, uang transportasi, uang duka kematian, uang pengobatan, bonus, pakaian dinas dan tunjangan hari raya.

b) Kompensasi yang bersifat non finansial

Kompensasi non finansial adalah imbalan yang sifatnya bisa memberikan kenyamanan, rasa senang, dan kepuasan melalui hal-hal non-material. Salah satu contohnya seperti lokasi dan jam kerja yang fleksibel. Kompensasi non finansial adalah hal yang dapat menjadi motivasi bagi karyawan agar semakin giat bekerja. Kompensasi yang bersifat non finansial terdiri dari fasilitas berupa tempat ibadah, koperasi, cuti dan cuti hamil; serta pelayanan berupa penjemputan karyawan. Kompensasi yang bersifat non finansial

terdiri dari fasilitas berupa olahraga, dan pendidikan; serta pelayanan berupa puskesmas/rumah sakit, asuransi, dan kredit rumah /rumah dinas". Kompensasi yang bersifat non finansial terdiri dari fasilitas kafetaria / kantin.

Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan memberikan pengaruh paling besar terhadap pemikiran karyawan mengenai rasa tenang yang menghasilkan loyalitas pada perusahaan dan memotivasi pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2005) tujuannya meliputi:

- a) Meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan kepada perusahaan.
- b) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- c) Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan hasil kerja karyawan.
- d) Menurunkan tingkat absensi karyawan.
- e) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
- f) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
- i) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.
- j) Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia indonesia.

Tujuan pemberian kompensasi adalah mengutamakan kondisi fisik dan mental pegawai, agar pegawai dapat bekerja lebih semangat, loyal terhadap perusahaan, meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien serta mempertahankan karyawan yang hebat. tentang berganti pekerjaan. Hal ini penting karena prestasi mereka sangat membantu kemajuan perusahaan. Jadi bayarlah kompensasi yang sepadan dengan karyawan yang ingin bertahan.

Dasar Perhitungan Kompensasi

Dengan bantuan dasar pengupahan diperoleh

sistem kompensasi yang adil, sehingga perusahaan dapat bertahan dan mendorong kerja para karyawannya serta mencapai penghematan. Dasar penggajian dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu pendekatan posisi dan pendekatan berbasis kompetensi. Pendekatan posisi mengasumsikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan oleh orang-orang yang dibayar untuk melakukan tugas-tugas tertentu, sedangkan pendekatan kompetensi mengasumsikan bahwa pekerja dibayar bukan karena jabatannya tetapi karena kemampuannya untuk melakukan suatu tugas. Metode evaluasi pekerjaan berfokus pada tugas sebagai unit kepentingan.

Beberapa metode mengevaluasi pekerjaan secara keseluruhan, sementara yang lain menggunakan faktor kompensasi. Secara fungsional, sistem ini didasarkan pada tiga faktor kompensasi utama: pemecahan masalah, kompetensi dan tanggung jawab. Menurut metode ini, faktor yang penting memiliki skor yang tinggi, sedangkan faktor yang kurang penting memiliki skor yang lebih rendah. Penilaian untuk posisi ini hanya bersifat internal dan bukan perhitungan pasar atau tingkat gaji perusahaan lainnya. Selain itu, evaluasi pekerjaan ini hanya berfokus pada nilai tugas masing-masing pekerjaan dan bukan pada orang yang melakukannya (Mondy, 1999).

Kompensasi berdasarkan ketrampilan menegaskan bahwa pembayaran kompensasi berdasarkan jabatan dapat dengan mudah disalahgunakan dan sudah tidak cocok lagi dengan kebutuhan pada dewasa ini. Menurut Mulyana (2002), pendekatan-pendekatan kompensasi berdasarkan jabatan yang konvensional: (1) mendukung organisasi hierarkis kaku yang menekan motivasi serta kreativitas karyawan, (2) beranggapan bahwa orang adalah komoditi yang dapat dibentuk untuk "cocok dengan" peran-peran yang telah ditentukan, (3) tidak cocok untuk organisasi yang lebih ramping saat ini, dimana tim-tim kecil dan fleksibel yang terdiri dari orang-orang dengan aneka ketrampilan secara ekonomis lebih masuk akal daripada sejumlah individu dengan satu ketrampilan, (4) tidak cocok dalam sektor jasa, dimana keberhasilan masa depan terletak pada pengetahuan yang dimiliki pekerja ketimbang jabatan yang diberikan kepada mereka.

Perusahaan yang ingin mempertahankan

karyawan yang berkinerja tinggi harus bersedia membayar bonus yang lebih tinggi daripada karyawan yang berkinerja buruk atau rendah. Jika perusahaan tidak melakukan ini, maka karyawan berkinerja tinggi yang perlu dipertahankan perusahaan akan keluar dari perusahaan. Mereka yakin bisa mendapatkan kompensasi yang lebih baik di tempat lain atau dari perusahaan lain. Artinya hanya karyawan yang tidak bekerja atau inferior yang tetap berada di perusahaan, kondisi ini pasti akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Sudah sewajarnya apabila karyawan yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan lebih banyak adalah lebih bernilai dan harus dibayar menurut kemampuannya, bukan menurut tugas jabatan. Dalam sistem pembayaran kompensasi berdasarkan ketrampilan, tingkat pembayaran kompensasi awal bagi semua karyawan adalah sama. Apabila terjadi peningkatan ketrampilan, maka masing-masing ketrampilan baru yang mereka miliki dihargai satu tingkat lebih tinggi. Jadi kompensasi hanya akan mengalami kenaikan setelah karyawan memperlihatkan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Hal ini sangat berbeda dengan sistem kompensasi berdasarkan jabatan, kenaikan pembayaran akan terjadi secara otomatis, biasanya pada interval waktu tertentu atau apabila terjadi peningkatan jabatan.

Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang memperhatikan jabatan seseorang bukan pada kemampuan yang bersangkutan untuk mengembangkan ketrampilannya. Perbedaan lain antara sistem pembayaran kompensasi berdasarkan ketrampilan dengan sistem kompensasi berdasarkan jabatan adalah berkaitan dengan senioritas. Secara tradisional, senioritas atau lamanya bekerja di tingkat tertentu memainkan peran besar, sehingga lebih lama dalam jabatan diasumsikan lebih berpengalaman sehingga cocok untuk mendapatkan nilai yang lebih besar. Dengan sistem berdasarkan ketrampilan, nilai lebih menyatu pada ketrampilan daripada jabatan. Selain itu, peluang promosi bagi karyawan yang mempunyai ketrampilan juga lebih besar, karena lebih mudah bagi karyawan yang memiliki ketrampilan untuk dipromosikan atau pindah dari satu pekerjaan kepada pekerjaan yang lain.

Berkaitan dengan senioritas, kondisi ini masih banyak dijumpai pada perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi kompensasi yang diterimanya, hal ini disebabkan karena peningkatan kompensasi diberikan secara otomatis dalam kurun waktu tertentu, sehingga sangat sulit bagi karyawan yunior untuk mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibanding karyawan yang senior, walaupun karyawan yunior mempunyai kemampuan dan ketrampilan yang lebih baik dibandingkan karyawan senior tersebut. Menurut Dessler (2000) terdapat empat perbedaan antara kompensasi berdasarkan keterampilan dan kompensasi berdasarkan jabatan yaitu: tes kompetensi, efek perubahan jabatan, senioritas, dan peluang promosi.

Pengaruh Kompensasi dengan Peningkatan Kinerja Perusahaan

Menurut Nitisemito (2002) pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pembayaran kompensasi berdasarkan ketrampilan, sebenarnya dalam kondisi tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping dapat membuat karyawan frustasi. Bagi karyawan yang memang memiliki ketrampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi berdasarkan ketrampilan akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki ketrampilan dan tidak mempunyai kemampuan untuk meningkatkan ketrampilannya, maka sistem pemberian kompensasi ini dapat mengakibatkan frustasi.

Dikaitkan dengan teori pengharapan, maka pemberian kompensasi berdasarkan ketrampilan akan menyemangati karyawan, sebab dalam teori pengharapan dikatakan bahwa seorang karyawan akan bersemangat untuk bekerja dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin, bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Penilaian yang baik akan diwujudkan dengan penghargaan dari perusahaan seperti pemberian bonus, peningkatan gaji atau promosi dan penghargaan itu dapat memuaskan karyawan. Jadi dalam teori pengharapan terdapat tiga pengaruh, yaitu pengaruh antara usaha dengan

prestasi, pengaruh antara prestasi dengan penghargaan perusahaan, dan pengaruh antara penghargaan perusahaan dengan tujuan karyawan.

Apabila penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan kebutuhannya, maka karyawan tersebut akan bersemangat untuk lebih meningkatkan kinerjanya, sebaliknya apabila usaha yang dilakukan tidak mendapat penghargaan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa frustasi, sehingga tidak bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi berdasarkan ketrampilan menjadi pendorong baginya untuk lebih meningkatkan ketrampilan agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Bila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan,

Maka karyawan akan merasa puas dan bersemangat untuk terus meningkatkan kinerjanya. Pada kenyataannya, sebagian besar perusahaan yang ada disini masih kurang menghargai ketrampilan dan kemampuan seseorang, sehingga sering dijumpai pemberian kompensasi didasarkan pada senioritas bukan pada kemampuan seorang karyawan untuk mengembangkan ketrampilan yang dimilikinya.

Kondisi ini dapat mengakibatkan karyawan menjadi apatis dan tidak bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya, sebab peningkatan ketrampilan tidak diimbangi dengan peningkatan kompensasi. Sebaliknya, kompensasi akan naik dengan sendirinya tanpa perlu meningkatkan ketrampilan. Hanya waktu yang dapat meningkatkan besarnya kompensasi, sehingga apabila kompensasi ditingkatkan, karyawan hanya bersemangat sementara waktu, setelah itu kinerjanya akan kembali seperti semula. Hal ini merupakan salah satu sebab yang mengakibatkan perusahaan sulit untuk meningkatkan produktivitas maupun kualitas produknya, sehingga sulit untuk menghasilkan produk yang berkualitas dengan harga yang kompetitif. Agar karyawan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya perusahaan menggunakan ketrampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada karyawan juga perlu

dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan ketrampilan dan kemampuan mereka dalam mengembangkan ketrampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya.

KESIMPULAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan perusahaan. Di sisi lain, bagi karyawan dengan berbagai kebutuhan, perusahaan juga merupakan tempat di mana kebutuhan mereka dapat terpenuhi. Bonus adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kinerja mereka dalam memenuhi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam pemberian kompensasi, perusahaan harus mempertimbangkan dua hal. Kompensasi yang diberikan harus terasa adil bagi karyawan, dan jumlah kompensasi tidak boleh menyimpang secara signifikan dari harapan karyawan. Jika kedua hal ini dapat dicapai, maka karyawan merasa puas. Kepuasan menyebabkan karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya, sehingga secara bersama-sama tujuan dan kebutuhan karyawan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mencapai keadilan yang diharapkan dari karyawannya, perusahaan harus mempertimbangkan kondisi eksternal, kondisi internal dan keadaan individu. Untuk memenuhi harapan karyawan, kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan yang berbeda secara memadai. Kompensasi berdasarkan kinerja atau usia tanpa mempertimbangkan keahlian dan kemampuan seringkali mengakibatkan karyawan yang berkompeten dan berkinerja tinggi menjadi frustasi dan keluar dari perusahaan karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan mereka. Menghargai karyawan berdasarkan kinerja dan keahlian tampaknya membuat karyawan tetap puas, sehingga diharapkan lebih fokus untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan keterampilan mereka. Karena karyawan yang terus-menerus berusaha untuk meningkatkan kinerja dan keterampilannya akan mendapatkan penghargaan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Handoko dalam Septawan dkk. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hartatik, Indah P. 2014. Buku Praktis mengembangkan SDM cetakan pertama. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- M . Kadarisman. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen pengembangan sumber Daya manusia. Yogyakarta : pustaka belajar.