

Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Pt. X di Kab. Sorong

Hendrik Pandiangan, Nurlela

STIE Bukit Zaitun Sorong Kota Sorong, Papua, Indonesia

ARTICLE HISTORY

Received : 2 Agustus 2024

Revised: 25 November 2024

Accepted : 06 December 2024

KEYWORDS

Employee Compensation; Employee Performance; Work Motivation; Human Resource Management

CORRESPONDENSI

Nama : Hendrik Pandiangan

Email : pandiangan_hendrik@yahoo.com



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

ABSTRACT

This study examines the role of compensation in improving employee performance at PT. X, located in Sorong Regency. The objective of this research is to analyze the impact of compensation on employee motivation and performance within the company. The study was conducted at PT. X, involving a total of 15 respondents selected through purposive sampling. The research employed a qualitative method with descriptive and narrative approaches, collecting data through interviews and document analysis. Data analysis techniques included data reduction, data presentation, and coding to uncover factors influencing employee performance. The results indicate that fair compensation, both financial and non-financial, can enhance employee motivation, satisfaction, and performance. Providing compensation that aligns with employee contributions can reduce conflicts and increase productivity. Furthermore, the application of ethical principles in compensation practices plays a crucial role in fostering a healthy, fair, and professional work environment. It is hoped that this study will provide deeper insights into compensation management in companies with similar characteristics.

Pendahuluan

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi dan usaha yang diberikan oleh karyawan. Di PT. X yang terletak di Kabupaten Sorong, meskipun perusahaan telah memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada karyawannya, namun masih ditemukan adanya ketidaksesuaian antara harapan karyawan terhadap kompensasi dan kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk menganalisis lebih dalam mengenai peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi (Indrastuti, 2020). Sadar akan kepentingannya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan harus memberi perhatian khusus terhadap faktor sumber daya manusia ini. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. SDM yang efektif dan produktif akan membawa organisasi

mencapai tujuannya lebih efisien dan inovatif. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi sangat vital untuk keberlanjutan dan perkembangan organisasi ([Antarnews.com, 2010](#)). Tujuan khusus manajemen sumber daya manusia artinya memberikan pada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan, manajemen personalia akan membagikan bagaimana seharusnya perusahaan menerima, membuat, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) serta tipe (kualitas). Tanpa adanya SDM yang kompeten, suatu perusahaan tidak akan mampu berkembang dan bersaing, maka dari itu penting untuk selalu mengembangkan dan memperhatikan kesejahteraan serta pengembangan potensinya di semua tingkat ([Fadjar & Dkk, 2018](#)).

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kompensasi berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh [Sutrisno, \(2018\)](#) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. Selain itu, penelitian oleh [Kurniawan, \(2020\)](#) juga menunjukkan bahwa kompensasi berbasis kinerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Namun, penelitian ini lebih banyak dilakukan di perusahaan besar atau di wilayah yang lebih maju, sedangkan PT. X di Kabupaten Sorong memiliki kondisi yang berbeda dan membutuhkan pendekatan yang lebih spesifik.

Kompensasi dipandang sebagai salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai bentuk penghargaan terhadap usaha dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan ([Maruf, 2014](#)). Maruf menjelaskan bahwa kompensasi yang adil, transparan, dan tepat waktu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Menurut Maruf, kompensasi terdiri dari dua kategori utama yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial mencakup gaji, tunjangan, bonus, serta insentif yang diberikan berdasarkan kinerja atau pencapaian individu. Sementara itu, kompensasi non-finansial meliputi penghargaan non-material, seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung ([Maruf, 2014](#)).

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji peran kompensasi dalam konteks perusahaan yang berada di Kabupaten Sorong, yang mungkin memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan di kota-kota besar. Selain itu, penelitian ini juga akan menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor kompensasi yang paling relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. X, yang belum banyak dibahas dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan teori kompensasi dan kinerja karyawan di wilayah yang lebih spesifik.

Menurut [Fadjar & Dkk, \(2018\)](#), kompensasi adalah imbalan jasa yang di berikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan berupa

upah dan gaji. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu buat memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Bila balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, serta pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak juga. Demikian kepuasan kerjanya semakin baik ini merupakan letak pentingnya kompensasi bagi karyawan menjadi seseorang penjual energi (fisik dan pikiran). Program kompensasi atau balas jasa di umumnya bertujuan buat kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah, atau rakyat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan dan memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. X.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif yang dilakukan secara deskriptif dan naratif serta didasarkan pada tinjauan literatur yang relevan dengan cara mempelajari dan mengumpulkan data yang diambil dari artikel-artikel yang dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah dan kumpulan buku. Menurut [Murdiyanto, \(2020\)](#) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Menurut [Ahyar et al., \(2020\)](#) karakteristik utama dari penelitian kualitatif adalah fleksibilitas dan keterbukaan dalam proses pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti berperan aktif dalam menyelami perspektif subjek penelitian, sehingga interaksi antara peneliti dan responden menjadi bagian penting dalam mendapatkan informasi yang valid dan bernilai.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam terkait dengan objek penelitian yaitu peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. X. Proses analisis data kualitatif yang melibatkan reduksi data, penyajian data, pengkodean, dan verifikasi memungkinkan peneliti untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih rinci dan mendapatkan wawasan yang lebih lengkap ([Miles et al.,2014](#)).

Hasil dan Pembahasan

[Mirzakhanyan, \(2005\)](#) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua cara pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan karena karyawan tersebut dipekerjakan organisasi atau perusahaan. Kompensasi perlu mendapatkan perhatian serius perusahaan karena kompensasi menyangkut jumlah yang besar dari pengeluaran rutin Perusahaan. Pemberian manfaat kompensasi adalah membantu karyawan dalam hal memicu semangat atau memotivasi karyawan untuk lebih fokus dalam bekerja dan rajin, sehingga dapat memberikan efek dampak yang baik buat perusahaan kedepannya. Tujuan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk dapat mempertahankan

karyawan dalam arti mempertahankan karyawan yang berprestasi dan dianggap memiliki potensi dan kualitas dalam pekerjaannya, selain itu juga menjamin keadilan diperusahaan dan efisiensi biaya.

Kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan PT.X terhadap karyawannya tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, akan tetapi bisa digunakan untuk tabungan maupun investasi. Dengan pemberian kompensasi secara adil diantara karyawan dapat meminimalisir konflik atau gesekan antar sesama karyawan. Sebaliknya juga sistem pemberian kompensasi yang ditata baik oleh Perusahaan ini dapat membuat termotivasi dalam bekerja karena ketika karyawan memberikan kontribusi yang baik maka perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan yang besar.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT X, Kab. Sorong. Kompensasi yang adil dan memadai akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya kinerja karyawan. Di sisi lain, penerapan prinsip etika profesi dalam pemberian kompensasi sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan, adil, dan profesional. Dalam penelitian yang dilakukan oleh [Hasibuan, \(2017\)](#) menggarisbawahi bahwa etika profesi yang baik akan memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang saling menghormati, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, PT X perlu terus memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan tidak hanya mendukung kinerja karyawan tetapi juga sesuai dengan norma-norma etika profesi yang berlaku.

Dalam penelitian oleh [Roy S & Setiawan, \(2017\)](#) menekankan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Dalam konteks PT. X di Kabupaten Sorong, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja mereka. Kompensasi finansial seperti gaji yang kompetitif, tunjangan, serta bonus yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja, mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kombinasi antara kompensasi finansial dan non-finansial sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi finansial yang meliputi gaji pokok, tunjangan, bonus, serta insentif berbasis kinerja dapat memberikan dorongan langsung bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, kompensasi non-finansial seperti penghargaan, pengakuan atas pencapaian, serta peluang pengembangan diri dan karier, memiliki dampak yang besar terhadap loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Bagi PT. X di Kabupaten Sorong, memberikan kombinasi kompensasi ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih lama untuk mencapai target yang telah ditentukan. Selain itu, pengakuan atas prestasi dan penghargaan atas pencapaian yang dilakukan karyawan juga dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya, memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan di

suatu organisasi. Berdasarkan referensi seperti (Kara, 2014), pemberian kompensasi yang adil dan tepat dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan serta mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih produktif dan efisien. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Ketika karyawan merasa dihargai dengan adanya kompensasi yang layak, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal. Sebaliknya, kompensasi yang tidak adil atau tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan, yang berdampak buruk pada produktivitas dan loyalitas karyawan.

Pemberian kompensasi tentu dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, dikemukakan oleh Indriyani et al., (2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi di PT X meliputi kinerja karyawan, kebijakan perusahaan, kemampuan keuangan perusahaan, dan standar industri atau pasar. Kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Oleh karena itu, PT X perlu terus mengelola faktor-faktor ini dengan bijak agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Selain itu, organisasi kerja yang baik seperti yang diterapkan di PT X, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan kompensasi yang efektif (Kadek, 2012). Kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan kinerja dan kontribusi individu akan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik.

Kesimpulan

Kompensasi memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan semangat kerja dan mengurangi konflik antar karyawan. Kompensasi yang meliputi aspek finansial dan non-finansial, seperti gaji, tunjangan, bonus, serta penghargaan dan pengakuan atas prestasi, dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien. Penerapan prinsip etika dalam pemberian kompensasi juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan profesional. Pada perusahaan PT. X di Kabupaten Sorong, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, seperti kebijakan perusahaan, kinerja individu, kemampuan keuangan perusahaan, dan standar industri, harus dipertimbangkan secara cermat agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Sebagai saran, PT. X sebaiknya terus memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sesuai dengan prinsip keadilan, baik dari sisi finansial maupun non-finansial, untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif dan berkontribusi maksimal terhadap perusahaan. Perusahaan juga perlu lebih fokus pada pemberian kompensasi berdasarkan pencapaian kinerja individu dan tim, untuk mendorong produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, kombinasi kompensasi finansial dan non-finansial sangat penting, dengan memberikan gaji yang kompetitif, serta penghargaan, pengakuan, dan peluang

pengembangan diri kepada karyawan untuk meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja mereka. PT. X sebaiknya menjaga prinsip etika profesi dalam pemberian kompensasi, agar tercipta hubungan yang saling menghormati dan mendukung produktivitas di tempat kerja. Terakhir, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, PT. X perlu secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan kompensasi berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti kinerja karyawan dan kemampuan keuangan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S. Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March)*.
- Antaraneews.com. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fadjar, & Dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, A. (2017). Etika Profesi Profesionalisme Kerja. *UISU Press*, 53(9), 1689–1699.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. In *In Paper Knowledge. Toward a Media*.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *JURNAL DIMENSI*, 8(1), 127–141. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1856>
- Kadek, S. N. (2012). *Organisasi Kinerja*.
- Kara, H O. A. M. A. (2014). Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Tbl Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung - Tabalong. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 102–115.
- Maruf, A. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*.
- Mirzakhanyan, A. (2005). Economic and Social Development. *The Armenians: Past and Present in the Making of National Identity*, 196–210. <https://doi.org/10.4324/9780203004937>
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*. Rosda Karya.
- Roy S, A., & Setiawan, R. (2017). Evaluasi Manajemen Kompensasi pada PT. Jaya Lestari. *AGORA*, 5, 1–6.
- Sutrisno, E. (2018). Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 45–59.