

**ISU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
KOMPENSASI DAN WORKLIFE BALANCE**

Yunita Permatasari

**ABSTRAK**

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada bawahan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan *Worklife Balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui pentingnya kompensasi dan work life balance. Penelitian ini dibuat dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan wawancara keperusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan *worklife balance* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi dan *worklife balance*

**ABSTRACT**

*Compensation is any form of reward given to subordinates in exchange for the contribution they give to the organization. While Worklife Balance is the extent to which individuals are involved and equally satisfied with time and psychological involvement with their roles in working life and personal life (eg with spouses, parents, family, friends and community members) and no conflict between the two The role. This research was made to know the importance of compensation and worklife balance. This research was made by using descriptive qualitative method by using interview to company. The results of this study indicate that the compensation and worklife balance is very influential on employee performance.*

**Keywords:** *Compensation and Worklife Balance.*

**Pendahuluan**

Karyawan harus menerima hak-haknya sebagai karyawan yaitu imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajiban. Defenisi kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa

untuk kerja mereka, dalam suatu organisasi. Masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks, namun paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Dalam meningkatkan efesiensi dan produktivitasnya salah satu upaya yang

ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barang kali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Sementara itu dalam kehidupan pasti diperlukan sebuah keseimbangan dalam segala hal, termasuk keseimbangan antara kehidupan sebagai manusia dan kehidupan sebagai pekerja, hal itu disebut dengan Worklife Balance. Worklife Balance adalah sesuatu yang sangat penting bagi kehidupan sosial dan kehidupan pekerjaan, seseorang yang kehidupan antara bekerja dengan kehidupan tidak seimbang dapat menimbulkan berbagai dampak yang cukup signifikan. Antara lain stress, kinerja pekerjaan menurun, kondisi perpecahan dalam rumah tangga, menjadi anti sosial, dll. Oleh karena itu dalam artikel ini dibahas betapa pentingnya kompensasi dan worklife balance bagi kehidupan seseorang

### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Sedangkan menurut Panggabean (2002) Kompensasi disebut juga dengan

penghargaan dan dapat didefenisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada bawahan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Jenis kompensasi menurut Sofyandi (2008) dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

#### 1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.

#### 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Tujuan Kompensasi:

Menurut Sutrisno (2009) ada beberapa tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan diantaranya:

#### 1. Menghargai prestasi kerja

Dengan memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

#### 2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.

#### 3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu  
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya  
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain.
6. Memenuhi peraturan-peraturan  
Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi**

(Sutrisno, 2009), mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas Kerja  
Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula komponen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Kemampuan untuk membayar  
Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
3. Kesiediaan untuk membayar  
Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja  
Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja rendah, maka pembyaran kompensasi cenderung menurun.

#### **Worklife Balance**

Worklife balance adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Dapat dikatakan individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata (Westman, Brough, & Kalliath, 2009).

Worklife Balance meliputi empat komponen penting Menurut Fisher (2013), yaitu :

- a) Waktu, meliputi banyaknya waktu yang digunakan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang untuk aktivitas lain di luar kerja.
- b) Perilaku, meliputi adanya tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini berdasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu mencapai apa yang ia inginkan dalam pekerjaannya dan tujuan pribadinya.
- c) Ketegangan (strain), meliputi kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi dan sulit mempertahankan atensi.

- d) Energi, meliputi energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Energi merupakan sumber terbatas dalam diri manusia sehingga apabila individu kekurangan energi untuk melakukan aktivitas, maka dapat meningkatkan stress.

### **Pembahasan**

Catur, Semarang (2015) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Di BMT Bina Insani Pringapus) hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Insani Pringapus. Sehingga terbukti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan. Pengaruh tersebut yang diindikasikan dari pemberian balas jasa yang adil, sehingga timbul adanya kinerja karyawan yang akan memberikan dampak positif juga terhadap BMT. Dan nantinya akan menimbulkan hubungan kerja sama yang saling membutuhkan dan menguntungkan antara BMT serta karyawan.

Usman, (2015) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Di PT. Trakindo Utama Samarinda), kompensasi memiliki angka yang besar dan sangat berpengaruh terhadap perusahaan, jika kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang cukup kuat antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Bahwa kompensasi finansial adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.

Nuraini, (2014) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Bank Syariah mandiri Cabang Yogyakarta), ketiga variabel yang dipakai variabel gaji, variabel tunjangan,

variabel bonus yang mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perusahaan adalah variabel gaji dan tunjangan yang berpengaruh signifikan. Karyawan termotivasi dengan gaji dan tunjangan, karyawan akan bekerja dengan sungguh – sungguh serta bersemangat. Karena gaji dan tunjangan yang diberikan sesuai, akan berpengaruh terhadap kinerja.

Helfrin, Gorontalo (2013) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo), bahwa setiap indikator dari insentif yang terdiri dari Gaji, Bonus, dan Pujian memiliki hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. Penting itu sangat penting mengingat bahwa kapasitas sumberdaya dan kemampuan sistem kapasitas produksi yang tersedia masih terbatas dan perlu terus ditingkatkan, untuk itu perlu disusun program-program kerja, anggaran dan perencanaan strategis yang terpadu serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada karyawan.

Edrick, Surabaya (2015) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (PT. Kopanitia) kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. perusahaan lebih memikirkan kompensasi dalam bentuk finansial, karena dari hasil pembahasan yang ada kompensasi dalam bentuk finansial dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dibanding kompensasi non finansial dalam perusahaan.

Stefanus, Malang (2015) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ( PT. Jiwasraya ) Upaya PT. Jiwasraya dalam meningkatkan kinerja para karyawan yaitu salah satunya yaitu

dengan memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan PT. Jiwasraya (Persero) selama ini menurut karyawan karyawan telah sesuai dengan harapan para karyawan. Kenyataan tersebut dapat membuktikan bahwa kebijakan kompensasi yang meliputi finansial dan non finansial telah mendapat perhatian dari PT. Jiwasraya (Persero), sehingga para karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan dengan sendirinya mempengaruhi kinerja yang telah dicapai.

Aprijon, Bangkinang (2014) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Guru SLTA di Bangkinang) variabel kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Jika dihubungkan antara hasil penelitian dengan teori, didapati untuk variable kompensasi menunjukkan keadaan yang sesuai dengan apa pada teori manajemen sumber daya manusia. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000:153).

### **Kesimpulan**

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

Yang dimaksud dengan kompensasi mengacu pada kompensasi langsung (gaji, tunjangan, uang cuti, dan lain-lain), kompensasi tidak langsung (jaminan hari tua atau pensiun, jaminan tanggungan cacat, uang duka, jaminan perawatan, dan pengobatan) yang disebut juga sebagai kompensasi natura, serta kompensasi nonfinansial (kenaikan

pangkat, senioritas, cuti, keadaan kantor, kewenangan untuk membuat keputusan, pujian maupun penghargaan dari pemimpin). Setiap perusahaan harus memperhatikan bahwa kapasitas sumberdaya dan kemampuan sistem kapasitas produksi yang tersedia masih terbatas dan perlu terus ditingkatkan, untuk itu perlu disusun program-program kerja, anggaran dan perencanaan strategis yang terpadu serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada karyawan.

### **Saran**

Setiap perusahaan harus dapat memberikan kompensasi kepada para karyawan dengan sebaik-baiknya. Karena dengan adanya kompensasi yang baik itu dapat diharapkan para karyawan tersebut bisa memberikan kinerja yang baik.

## Daftar Pustaka

- Aprijon. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bankinang. *Jurnal Kewirausahaan* Vol 13 No 1, 12.
- Fauzi, U. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trakindo Utama Samarinda*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* Volume 2 No 3, 179.
- Firmandani, N. 2014. *digilin.uin*. Diambil kembali dari digilin.uin.ac.id: [http://digilib.uin-suka.ac.id/14540/2/10391062\\_bab-i\\_iv-atau-v\\_daftar-pustaka.pdf](http://digilib.uin-suka.ac.id/14540/2/10391062_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf)
- Ganapthi, I. M. 2015. *Pengaruh Worklife Balance terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT Bio-Farma Persero)*. *Jurnal telkom university*, 8.
- Lapans, A. 2016. *Go Marketing Strategic*. Diambil kembali dari Go Marketing Strategic: <http://www.gomarketingstrategic.com/2016/06/pengertian-dan-tujuan-kompensasi.html>
- Oktaviani, C. 2015. *eprints*. Diambil kembali dari eprints.walisongo: <http://eprints.walisongo.ac.id/4397/1/122503043.pdf>
- Satria, A. 2016. *Materi Belajar.id*. Diambil kembali dari Materi Belajar: <http://www.gomarketingstrategic.com/2016/06/pengertian-dan-tujuan-kompensasi.html>
- Tuki, H. 2012. *Docplayer*. Diambil kembali dari Docplayer.info: <http://docplayer.info/33798584-Pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-perusahaan-daerah-air-minum-pdam-kabupaten-gorontalo.html>