

Kompensasi Yang Optimal Sebagai Faktor Peningkatan Kinerja Karyawan

Sri Angkita, Lidia Halim

Mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia,

Universitas Ma Chung Malang

111410107@student.machung.ac.id

ABSTRAK

Saat ini, banyak sekali kasus ketenagakerjaan yang terjadi. Salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebagian PHK yang terjadi adalah murni dari perusahaan dan ada juga sebagian yang PHK sukarela artinya karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Salah satu penyebab adanya PHK adalah perusahaan tidak memberikan kompensasi sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, artinya perusahaan memberikan kompensasi atau gaji lebih rendah.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011). Jika pemberian kompensasi dilakukan secara adil dan optimal maka secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, optimal, adil, kinerja.

ABSTRACT

Currently, many employment cases occur. One of them is termination of employment (PHK). Most of the layoffs that occur are purely from the company and there are also some that voluntary layoffs mean employees resign from the company. One of the causes of the layoffs is that company does not compensate in accordance with the contracts agreed upon by both parties, meaning the company provides compensation or a lower salary.

Compensation is all income in the form of money, goods directly or indirectly received by employees in return for service provided to the company (Hasibuan, 2011). If the compensation is done fairly and optimally then it will directly affect the performance of employees.

Key words : compensation, optimal, fair, performance.

PENDAHULUAN

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011). Sedangkan Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010) adalah suatu kegiatan atau program yang dilakukan dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Didalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini, perusahaan dihadapkan dengan situasi persaingan bisnis yang semakin ketat. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkat kinerja perusahaan baik dalam aspek pemasaran, aspek produksi, aspek keuangan, maupun aspek sumber daya manusia.

Dalam menjalankan proses bisnis, perusahaan pasti membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material, dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan memiliki peran penting dalam proses bisnis perusahaan karena karyawan memiliki skill, tenaga, dan kreativitas. Karyawan yang memiliki skill yang handal dan terampil akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan, sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Keinginan memenuhi kebutuhan dapat dikatakan sebagai pendorong bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Bagi sebagian karyawan, tujuan mereka bekerja adalah untuk mendapatkan uang atau imbalan dari perusahaan agar bisa memenuhi kebutuhan mereka. Uang atau imbalan tersebut biasa disebut dengan kompensasi. Program pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, giat, dan lebih bersungguh-sungguh. Jumlah kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan dan sesuai dengan kontrak perjanjian hubungan kerja yang disepakati sebelumnya.

Dewasa ini, banyak sekali kasus ketenagakerjaan yang terjadi. Salah satunya adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Sebagian PHK yang terjadi adalah murni dari perusahaan

dan ada juga sebagian yang PHK sukarela artinya karyawan mengundurkan diri dari perusahaan. Salah satu penyebab adanya PHK adalah perusahaan tidak memberikan kompensasi sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, artinya perusahaan memberikan kompensasi atau gaji lebih rendah. Perusahaan yang memberikan kompensasi lebih kecil, akan berdampak kepada penurunan kinerja karyawan. Karyawan akan menjadi malas untuk bekerja sehingga produktifitas perusahaan juga menurun. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangatlah berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati dan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Kasus ini ditunjang berdasarkan adanya survei oleh Paychex (dalam Tribun.com tanggal 11 Desember 2017) menyatakan bahwa dari koresponden 2000 karyawan dari latar belakang industri, sebanyak 69% responden mengatakan bahwa penghasilan rendah dibandingkan dengan beban kerja menjadi faktor karyawan atau buruh untuk segera hengkang dan pindah ke perusahaan lain. Hal ini mencerminkan bahwa masih banyak perusahaan di Indonesia yang kurang memperhatikan gaji atau kompensasi karyawan.

Dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengulas dan membahas tentang pemberian kompensasi yang baik dan benar sesuai dengan teori dan undang undang ketenagakerjaan, tujuan kompensasi serta hubungan antara pemberian kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat menciptakan pemberian kompensasi yang optimal kepada karyawan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Menurut Garry Dessler (dalam Nurcahyani dan Adnyani : 2016) kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang diberikan kepada pegawai yang timbul dari kepegawaiannya.

Sedangkan Simamora (2006), menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi

merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan dan balas jasa atas penggunaan tenaga kerja terhadap perusahaan.

Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (dalam Prabandani : 2015), tujuan kompensasi ada 8 yaitu yang pertama adalah (a) ikatan kerjasama, (b) kepuasan kerja, (c) pengadaan efektif, (d) motivasi, (e) stabilitas karyawan, (f) disiplin, (g) pengaruh serikat buruh, dan yang terakhir (h) pengaruh pemerintah.

Sedangkan Schuler dan Jackson (dalam Muljani : 2002) menyatakan bahwa kompensasi dapat digunakan untuk (a) menarik orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Yang kedua (b) mempertahankan karyawan, (c) perusahaan dapat meraih keunggulan kompetitif. (d) meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, (e) pembayaran dilakukan sesuai aturan hukum yang berlaku. (f) mempermudah sasaran strategis dan yang terakhir adalah (g) menguatkan struktur.

Kompensasi Finansial

Mondy dan Noe (dalam Fauzi (2014) kompensasi dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung dan kompensasi keuangan tidak langsung. Kompensasi keuangan langsung terdiri dari gaji, upah, dan intensif. Sedangkan kompensasi keuangan tidak langsung berupa fasilitas (seperti ruangan kerja karyawan, tempat parkir) dan tunjangan (seperti jaminan sosial, tunjangan hari tua).

Kompensasi Non Finansial

Menurut Nawawi (2008), kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan dan manfaat lainnya bagi pekerja di luar gaji atau upah, biasanya dapat berupa uang ataupun barang. Contohnya Tunjangan Hari Raya (THR) dan lain sebagainya.

Kompensasi Total

Schuler dan Jackson (dalam Muljani : 2002) mengemukakan bahwa kompensasi total diklasifikasikan dalam tiga komponen utama yaitu pertama, kompensasi dasar merupakan kompensasi yang jumlah dan waktu pembayarannya tetap seperti gaji. Kedua, kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlah dan waktu pembayarannya tidak pasti, dan

dirancang sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan berprestasi. Ketiga, benefit atau kompensasi tidak langsung seperti jaminan sosial, pembayaran cuti kerja, dan lain sebagainya.

Sistem Pembayaran Kompensasi

Hasibuan (dalam Prabandani : 2015) berpendapat bahwa ada beberapa sistem pembayaran kompensasi yang biasanya diterapkan oleh perusahaan di antaranya :

a. Sistem Waktu

Kompensasi ditetapkan berdasarkan waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Sistem ini dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun karyawan harian.

b. Sistem Hasil (output)

Kompensasi ditetapkan oleh satuan unit yang dihasilkan oleh karyawan atau pekerja seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu).

c. Sistem Borongan

Kompensasi ditetapkan sesuai dengan volume pekerjaan dan waktu mengerjakannya.

Dasar Perhitungan Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi digunakan untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan, dapat meminimalisir biaya serta dapat memotivasi karyawan (Muljani : 2002). Menurut Gomez-Mejia, et al (dalam Muljani : 2002), dasar perhitungan kompensasi dibedakan menjadi dua kategori yaitu menggunakan pendekatan berdasarkan pekerjaan atau jabatan (*job-based approaches*) dan menggunakan pendekatan berdasarkan keterampilan (*skill-based approaches*).

Kompensasi berdasarkan pekerjaan atau jabatan, ada 3 komponen kunci yang dikembangkan yaitu mewujudkan keadilan internal perusahaan dengan mengadakan evaluasi tingkat jabatan, mewujudkan keadilan eksternal dengan cara survei pangsa pasar, dan mencapai keadilan individu (Gomez-Mejia, et al., dalam Muljani (2002)). Sedangkan kompensasi berdasarkan keterampilan dianggap sudah tidak cocok lagi apabila diterapkan pada saat ini karena seringkali disalahgunakan.

Kepuasan Terhadap Kompensasi

Siagan (dalam Muljani : 2000), mengemukakan bahwa apabila perusahaan ingin meminimalisir tingkat ketidakhadiran dan *turnover* karyawan dapat dilakukan dengan cara memastikan karyawan puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Ada dua faktor yang menentukan kepuasan karyawan yaitu rasa keadilan dan harapan.

Menurut Schuler dan Jackson (dalam Muljani : 2002), konsep keadilan pada kompensasi merupakan karyawan merasa pantas mendapatkan kompensasi sama halnya dengan kompensasi yang didapatkan oleh orang lain. Karyawan cenderung menentukan seberapa besar kompensasi yang pantas diterimanya atau yang didapat oleh orang lain dengan membandingkan input yang mereka berikan kepada perusahaan dan output yang diterima dari perusahaan. Sedangkan harapan karyawan terhadap kompensasi menurut Muljani (2002), harapan didasari oleh keinginan karyawan agar kompensasi yang diterima dari perusahaan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya secara wajar. Jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan, maka karyawan menjadi tidak puas akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (dalam Muljani : 2002), pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, semangat kerja, keresahan dan loyalitas karyawan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat ditempuh dengan berbagai cara seperti melalui pemberian kompensasi yang layak, motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Damayanti, 2013).

PEMBAHASAN

Menurut Muljani (2002), pembayaran kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam kondisi tertentu, pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan dapat meningkatkan kinerja karyawan namun terkadang juga dapat membuat karyawan frustrasi. Karyawan yang memiliki keterampilan atau skill yang bagus maka pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki keterampilan, maka pemberian kompensasi dapat menyebabkan karyawan frustrasi.

Perhitungan kompensasi berdasarkan keterampilan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Aritonang (2005), berpendapat bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu organisasi atau perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian kerja. Besarnya kompensasi dapat mencerminkan status sosial dan pengakuan sosial serta jumlah pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Apabila kompensasi diberikan dengan mempertimbangkan standart kehidupan dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan maka akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi karyawan mendapatkan kompensasi dari bekerja, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Saat ini, masih ada beberapa perusahaan yang kurang menghargai keterampilan karyawan, sehingga dapat menyebabkan karyawan tidak berkembang. Seharusnya perusahaan perlu untuk memperhatikan keterampilan dari karyawannya dan dalam memberikan kompensasi. Hal ini, berdasarkan teori dari Muljani (2002) yang menyatakan bahwa perhitungan atau pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan keterampilan maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan dibawah rata-rata akan termotivasi untuk meningkatkan keterampilan supaya mendapatkan kompensasi yang lebih besar sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki keterampilan diatas rata-rata akan terus meningkatkan mereka untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan mencerminkan konsep keadilan yang dilakukan oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi karyawan. Semakin besar kompensasi yang didapat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dewasa ini, memang banyak sekali kasus ketenagakerjaan yang terjadi dan salah satu penyebab kasus tersebut adalah ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Masih banyak perusahaan yang memberikan kompensasi dibawah upah minimum dan tidak sesuai dengan jumlah kompensasi yang tertera di perjanjian kerja. Berdasarkan teori dari Aritonang (2005) yang mengemukakan bahwa besarnya kompensasi dapat mencerminkan status sosial dan pengakuan serta jumlah pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya seharusnya

perusahaan mampu memberikan kompensasi yang layak. Pemberian upah dibawah upah minimum akan berdampak terhadap kehidupan dan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Pemberian kompensasi yang rendah akan mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun sehingga menyebabkan kinerja mereka buruk dan bisa menyebabkan karyawan memilih untuk keluar atau pindah kerja dari perusahaan tersebut. Dan sebaliknya, pemberian kompensasi yang besar akan memotivasi karyawan untuk lebih semangat dan lebih giat lagi dalam bekerja sehingga secara tidak langsung kinerja karyawan akan meningkat dan bertahan di perusahaan tersebut.

Dalam memberikan kompensasi, perusahaan harus menyesuaikan dengan peraturan ketenagakerjaan yang ada. Kompensasi yang optimal adalah kompensasi yang diberikan secara adil dan dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Pemberian kompensasi yang adil diberikan berdasarkan keterampilan dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Yang harus digaris bawahi adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bukan hanya sekedar upah atau gaji saja, akan tetapi yang termasuk dalam kompensasi total adalah gaji atau upah, tunjangan (tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan kerja, tunjangan hari tua, bonus, dan lain sebagainya), cuti kerja, dan fasilitas kerja.

Dengan memberikan kompensasi yang optimal dan diberikan secara adil maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena pemberian kompensasi yang optimal dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dan keluarganya sehingga dapat hidup sejahtera dan status sosial karyawan juga akan meningkat. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Karyawan yang memiliki skill yang handal dan terampil akan menciptakan efisiensi dalam perusahaan, sehingga perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Keinginan memenuhi kebutuhan dapat dikatakan sebagai pendorong bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Bagi sebagian karyawan, tujuan mereka bekerja adalah untuk mendapatkan uang atau imbalan dari perusahaan agar bisa memenuhi kebutuhan mereka. Uang atau imbalan tersebut biasa disebut dengan kompensasi. Program pemberian

kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, giat, dan lebih bersungguh-sungguh.

Seharusnya perusahaan perlu untuk memperhatikan keterampilan dari karyawannya dan dalam memberikan kompensasi. Jika perusahaan memberikan kompensasi berdasarkan keterampilan maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan dibawah rata-rata akan termotivasi untuk meningkatkan keterampilan supaya mendapatkan kompensasi yang lebih besar sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki keterampilan diatas rata-rata akan terus meningkatkan mereka untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan mencerminkan konsep keadilan yang dilakukan oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi karyawan.

Pemberian upah dibawah upah minimum akan berdampak terhadap kehidupan dan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya. Pemberian kompensasi yang rendah akan mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun sehingga menyebabkan kinerja mereka buruk dan bisa menyebabkan karyawan memilih untuk keluar atau pindah kerja dari perusahaan tersebut. Dan sebaliknya, pemberian kompensasi yang besar akan memotivasi karyawan untuk lebih semangat dan lebih giat lagi dalam bekerja sehingga secara tidak langsung kinerja karyawan akan meningkat dan bertahan di perusahaan tersebut.

Dengan memberikan kompensasi yang optimal dan diberikan secara adil maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karena pemberian kompensasi yang optimal dapat memenuhi segala kebutuhan karyawan dan keluarganya sehingga dapat hidup sejahtera dan status sosial karyawan juga akan meningkat. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Aritonang, K. (2005). Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta, *Jurnal Pendidikan Penabur*, Vol.IV, No.04, Juli 2005
- Suripto E. P. (2013). *Pengaruh Sistem Kompensasi Insentif Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Independent Beauty Consultant Oriflame SPO 857 Jember*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.2, No.3, 2014
- Hamdiyah, Andi, dan Aziz. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang, *Journal of Management* Vol.02 No.02, Maret 2016.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.4, No.2, September 2002.
- Prabandani, H.S. (2015). *Persepsi Karyawan Tentang Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi, Akuntansi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sukamawati, F. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Tahun 2007, Vol.2, No.3, November 2008.
- Usihana, I. (13 September 2016). Pemicu Utama Karyawan Memutuskan Resign. Tribunnews. Diakses dari <http://www.tribunnews.com/lifestyle/2016/09/13/survei-membuktikan-gaji-kurang-jadi-pemicu-utama-karyawan-memutuskan-resign>
- Utami, F.M. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi, Akuntansi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

