

PERANAN KOMPENSASI YANG IDEAL

DARI SUDUT PANDANG KARYAWAN

Devia Amanda Renzanie

deviaamanda19@gmail.com

ABSTRAK

Di dalam organisasi modern, kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi perilaku kerja karyawan dalam menjalankan tugas. Sasaran utama dari program *reward* adalah untuk menarik individu yang berkualitas, memotivasi karyawan agar tetap tinggal, dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor dalam mendapatkan dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung peran kompensasi yang ideal dari sudut pandang karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja serta semangat kerja karyawan dengan cara menerapkan kompensasi yang tepat serta meningkatkan motivasi kerja untuk mendorong karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik serta mencapai tujuan dari perusahaan.

Kata Kunci: Peran Kompensasi; Kinerja karyawan; Semangat kerja

1. PENDAHULUAN

Didalam dunia bisnis sekarang, perusahaan dituntut menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi untuk membangun sebuah perusahaan yang dapat bersaing secara sehat. Perusahaan harus dapat membangun dan meningkatkan produktivitas termasuk karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah sumber daya manusia yang merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang akan memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia ini dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat berharga dan penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan hasil (*output*) yang optimal.

Tercapainya sebuah tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana, dan sarana prasarana yang lengkap dan canggih, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya. Maka dari itu, setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu cara yang terbaik untuk meningkatkan kapasitas produktivitas karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat, dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif dan bersaing.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja, daya dorong tersebut disebut motivasi. Dengan begitu menimbulkan adanya kepuasan kerja. Seorang karyawan atau individu melakukan pekerjaan umumnya bertujuan ingin mendapatkan kepuasan kerja dari organisasi tempat dia bekerja. Banyak sekali aspek-aspek di dalam kepuasan kerja, salah satunya adalah faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat mengubah kepuasan-kepuasan kerja kepada seorang pekerja yang antara lain dapat disebabkan oleh faktor gaji, faktor tingkat atau

kedudukan, faktor suasana kerja, faktor penghargaan atau promosi, dan faktor rekan kerja.

Bagi perusahaan, permasalahan pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan perusahaan merupakan faktor penting yang harus dipikirkan dan dilaksanakan oleh manajemen perusahaan. Bila tidak terealisasi, hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan, dapat dilihat dari adanya *turnover* sumber daya manusia yang ada, demonstrasi karyawan dan menurunnya kedisiplinan kerja yang akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Pimpinan atau manajer tidak dapat mencapai misi dan visi perusahaan serta tidak dapat melaksanakan pekerjaan tanpa adanya suasana kondusif ditunjang adanya kompensasi yang wajar dan adil serta penghargaan diri terhadap karyawannya. Tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan akan menunjukkan kekecewaan sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi akan dapat meningkatkan semangat kerja terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Bila pemenuhan tersebut tidak tercapai, menimbulkan gangguan fisik dan psikis sehingga mengurangi gairah kerja karyawan berimbas pada rendahnya kinerja perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi dan motivasi adalah PT Astra Honda Motor Salatiga. Salah satu penerapan kompensasi yaitu kepala cabang PT Astra Honda Motor Salatiga diberikan fasilitas mobil dan supir pribadi oleh perusahaan. Untuk para karyawan sendiri juga mendapat jasa asuransi yang diberikan perusahaan, termasuk keluarga karyawan juga mendapat asuransi dari perusahaan. Waktu libur untuk karyawan standard sama seperti perusahaan-perusahaan lainnya (cuti setahun 12 kali). Sedangkan kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan dimana mereka bekerja.

Perusahaan ini menerapkan dua sistem pemberian bonus terhadap setiap karyawannya, yaitu bonus akhir tahun dan bonus bulanan. Pemberian bonus tahunan ini biasanya diberikan di awal tahun, pertengahan atau akhir tahun. Besarnya bonus yang ditetapkan 1 sampai 2 kali gaji pokok karyawan tergantung keuntungan perusahaan pada tahun itu. Namun untuk seluruh

karyawan, PT Astra Honda Motor juga memberikan tunjangan kesehatan untuk karyawannya. Sistem pemberian bonus kedua adalah bonus bulanan. Bonus bulanan ini ditujukan bagi karyawan bagian service dan marketing. Menurut kepala cabang PT Astra Honda Motor Salatiga ketentuan pemberian bonus yang terdapat pada dua bagian divisi ini ditetapkan sebagai faktor yang menjadi pertimbangan bagi pihak manajemen dalam melakukan penilaian kinerja untuk pemberian bonus bulanan.

Ada perbedaan sistem pemberian bonus yang diberlakukan PT Astra Honda Motor Salatiga antara divisi service dan marketing dikarenakan faktor yang mempengaruhi pemberian bonus tersebut adalah faktor pribadi karyawan. Contoh faktor pribadi karyawan adalah produktivitas pekerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan. Pada divisi marketing sistem pemberian bonusnya lebih besar daripada divisi service dikarenakan karyawan divisi marketing produktivitas kerja, jenis dan sifat pekerjaannya lebih beresiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan lebih besar pula. Karyawan marketing harus ke lapangan untuk mencari konsumen. Bisa juga pada saat setelah jam kerja usai, karyawan marketing masih menawarkan produk sepeda motor ke konsumen agar bonus yang diinginkan tercapai. Sedangkan pada divisi service kebanyakan mereka bekerja hanya sesuai dengan jam kerja saja. Para karyawan marketing dan service memahami adanya perbedaan dalam pemberian bonus dikeduanya dan mereka menerima perbedaan itu dikarenakan berat ringannya tanggung jawab yang mereka pegang dan keluaran atau hasil yang mereka perbuat untuk perusahaan.

Dari beberapa hal tersebut maka menarik untuk dianalisis mengenai peranan kompensasi yang ideal dari sudut pandang karyawan sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan dan bersaing dengan perusahaan lain di era global saat ini.

2. KAJIAN TEORI

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah tidak mudah. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Panggabean (dalam Torang, 2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Tohardi (dalam Notoatmodjo, 2009) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Menurut Marihot Tua E.H. (dalam Sunyoto, 2012) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan.

B. Jenis-Jenis Kompensasi

Sofyandi (2008:159-160) berpendapat bahwa kompensasi tidak selalu berbentuk uang tetapi dapat juga berupa bukan uang. Kompensasi dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- a. Kompensasi langsung (direct compensation): kompensasi langsung adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut. Contoh: upah/gaji, insentif/bonus. Pembayaran kompensasi langsung dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris, atau pegawai pabrik yang dibayar berdasarkan waktu (Efendi, 2007:244).
- b. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation): kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan. Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan didasarkan pada keanggotaannya sebagai pegawai di perusahaan, bukan berdasarkan kinerja pegawai tersebut secara langsung (Efendi, 2007:245).

C. Tujuan Kompensasi

Sofyandi (2008:162) berpendapat bahwa terdapat tujuan diadakannya pemberian kompensasi sebagai berikut:

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Berarti bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
2. Memberikan kepuasan kepada karyawan. Berarti bahwa melalui kepuasan yang

dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.

3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Berarti agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

4. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

D. Sistem dan Kebijakan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2003: 122) sistem dan kebijakan kompensasi terdiri atas:

1. Sistem kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah:

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Kebaikan sistem ini adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b) Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasanya atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup

rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2. Kebijakan Kompensasi

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunan, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan. Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

3. Waktu Pembayaran Kompensasi

Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan turn over karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman dari pada menunda lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

E. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2003: 126):

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

4) Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang

menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Ada pula besarnya kompensasi yang didasarkan pada ketrampilan karyawan. Menurut Lawler (1983), alasan digunakannya keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi adalah karena (a) karyawan yang berkemampuan tinggi atau yang mampu mengembangkan keterampilannya dapat menerima kompensasi yang lebih tinggi, walaupun jabatannya tetap. (b) Nilai individu akan lebih tersorot daripada nilai pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan tentu akan tertarik pada perusahaan yang

memberikan kompensasi berdasarkan kemampuan dan keterampilan, sebab pada umumnya karyawan yang mempunyai keterampilan lebih, mengharapkan kompensasi yang lebih banyak pula.

3. HASIL PEMBAHASAN

Dalam teori yang dikemukakan oleh para ahli sesuai paparan dalam kajian teori diatas, satu sama lain saling bersinegi. Menurut teori dari Panggabean (dalam Torang, 2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Hal ini dapat dijabarkan oleh PT Astra Honda Motor Salatiga bahwa kompensasi adalah hal terpenting yang harus diberikan karyawan sebagai bentuk penghargaan dan balas jasa sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Upaya yang dilakukan oleh manajemen PT Astra Honda Motor Salatiga yaitu pertama meningkatkan umpan balik dan pemberian kompensasi yang adil terhadap semua karyawan. Umpan balik yang adil sesuai dengan usaha karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan lebih senang bekerja di dalam perusahaan dan menentukan kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan.

Kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan tidak selalu meliputi semua jenis kompensasi seperti yang telah dijabarkan di atas. Pemberian kompensasi dapat bervariasi, dan biasanya berdasarkan pada pendapat pimpinan dan manajemen perusahaan tentang penting tidaknya suatu bentuk kompensasi harus diberikan kepada karyawan dan disesuaikan pula dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan. Masih banyak perusahaan di sini yang hanya memberikan kompensasi dasar. Sebagian sudah memberikan kompensasi variabel, misalnya bonus dan pembagian keuntungan, namun perhitungannya masih belum transparan. Untuk kompensasi tidak langsung, biasanya hanya perusahaan-perusahaan yang berskala besar saja yang telah melaksanakan program ini.

Begitu pula halnya jenis kompensasi yang diterapkan oleh PT Astra Honda Motor Salatiga. Di dalam PT Astra Honda Motor Salatiga ini terdapat

jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan yaitu pemberian bonus. Terdapat perbedaan sistem pemberian bonus yang diberlakukan antara divisi service dan marketing dikarenakan faktor yang mempengaruhi pemberian bonus tersebut adalah dari kebijakan kompensasi bahwa terletak pada faktor posisi jabatan, analisis jabatan dan lain sebagainya. Besarnya kompensasi yang didapat ini sama halnya yang telah dijabarkan oleh Hasibuan, 2003: 126 bahwa besarnya kompensasi berdasarkan beberapa faktor yaitu analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, pendidikan dan pengalaman, serta berpedoman kepada keadilan dan Undang-Undang perburuhan.

Menurut Robbins (2001), kompensasi berdasarkan keterampilan adalah sesuai dengan teori ERG (Existence, Relatedness and Growth theory) dari Alderfer, sebab sistem pembayaran ini dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilannya dan memelihara keterampilannya. Hal ini dapat diartikan, bahwa bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik, maka pemberian kompensasi berdasarkan keterampilan akan menjadi pendorong baginya untuk lebih meningkatkan keterampilan, agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan juga sesuai dengan teori keadilan (*equity theory*) yang membandingkan antara prestasi yang dicapai dengan kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila prestasi karyawan sebanding dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, maka motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dioptimalkan. Jadi dengan kata lain, bila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Dapat dijelaskan juga bahwa dengan adanya sistem pemberian bonus juga dapat meningkatkan motivasi para karyawan PT Astra Honda Motor agar dapat bekerja lebih maksimal dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor utama yang menentukan prestasi kerja untuk bisa dipromosikan

dan pendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah adanya motivasi dari karyawan itu sendiri. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Hadari Nawawi, 2005: 351). Jika ingin meningkatkan prestasi kerja karyawan, kita perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang salah satunya dengan pemberian kompensasi tersebut.

Hasil pembahasan ini mengungkapkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan memberikan dampak yang signifikan dan baik terhadap kepuasan kerja para karyawan. Jika perusahaan ingin agar tingkat ketidakhadiran dan keluar-masuknya karyawan dapat diminimalkan melalui kompensasi, maka perusahaan harus memastikan bahwa karyawan puas dengan kompensasi yang telah diterimanya. Ada dua faktor penentu kepuasan terhadap kompensasi yang biasanya digunakan oleh karyawan yaitu rasa keadilan dan harapan (Siagian, 1995). Keadilan dalam pemberian kompensasi harus tercipta di dalam lingkungan kerja sesuai dengan kebijakan kompensasi yang berlaku. Dengan adanya keadilan maka karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan karena besarnya kompensasi tersebut dilihat dari produktivitas pekerja, posisi dan jabatan, pendidikan, pengetahuan maupun pengalaman, jenis dan sifat pekerjaan, keterampilan, besarnya tanggung jawab, dan besarnya wewenang.

4. KESIMPULAN

Aspek Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar para karyawan suatu perusahaan memberikan kinerjanya yang optimal maka perusahaan harus memberikan umpan balik dalam bentuk kompensasi dan motivasi bagi para karyawan.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk

tetap bertahan di perusahaan,serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha. Apabila perhitungan kompensasi didasarkan pada jabatan atau keterampilan yang relevan dengan jabatan, serta produktivitas kerja maka perusahaan juga akan memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berpotensi dan mempunyai kinerja tinggi.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi yang tepat adalah PT Astra Honda Motor Salatiga. Sistem kompensasi yang berlaku di perusahaan ini adalah dengan pemberian bonus kepada karyawan. Dengan sistem bonus ini dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dan memotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini tercemin melalui persepsi para karyawan PT Astra Honda Motor bahwa pemberian kompensasi terasa sudah adil sesuai dengan kinerja yang mereka berikan bagi perusahaan. Jadi pada prinsipnya apabila kompensasi yang diterima dirasakan adil dan sesuai dengan harapannya, maka karyawan akan merasa puas.

DAFTAR PUSTAKA

Aditya, Yoga. 2014. PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA PRESTASI KERJA. Diambil dari: <https://text-id.123dok.com/document/eqo3em27q-latar-belakang-judul-indonesia-pengaruh-kompensasi-dan-motivasi-terhadap-kepuasan-kerja-yang-berdampak-pada-prestasi-kerja-studi-pada-pt-telkom-persero-kota-metro-judul-inggris-compensation-effect-on-motivation-and-job-satisfaction-of-the-impact-on-perfor.html> . Diakses pada tanggal 10 Desember 2017.

Ayuningtyas, Arindha. 2014. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KARYAWAN DALAM PROMOSI JABATAN DI PT HARAPAN JAYA GLOBALINDO. Diambil dari: <https://eprints.uny.ac.id/15587/1/SKRIPSI%20FULL.pdf>. Diakses pada tanggal 11 Desember 2017.

Gusmarany, Etri. 2016. FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN KEPUASAN KERJA PADAKARYAWAN SMA YAYASAN AL-KAUTSAR BANDAR LAMPUNG. Diambil dari: <https://digilib.unila.ac.id/21429/5/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>. Diakses pada tanggal 11 Desember 2017.

Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122. Diambil dari: <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/15627>. Diakses pada tanggal 12 Desember 2017.

Prabandai, Savitri. 2015. PERSEPSI KARYAWAN TENTANG KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN Studi Kasus di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Magelang. Diambil dari: https://repository.usd.ac.id/831/2/112114131_full.pdf. Diakses pada tanggal 12 Desember 2017.

Rupidara, NS. 2014. Bonus dan Persepsi Keadilan pada PT. Astra Honda Motor Salatiga. Diambil dari: http://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/5656/3/T1_212007707_Full%20text.pdf Diakses pada tanggal 14 Desember 2017.

Suryani, Ratna . 2011. PENGARUH KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN QUALITY ASSURANCE DI PT. LIEBRA PERMANA. Diambil dari: http://www.academia.edu/4636701/PENGARUH_KOMPENSASI_DAN_STRESS_KERJA_TERHADAP_PRODUKTIVITAS_KERJA_KARYAWAN_QUALITY_ASSURANCE_DI_PT._LIEBRA_PERMANA. Diakses pada tanggal 14 Desember 2017.