

Literatur Review : Kompensasi Karyawan bagi Perusahaan

***Dealani¹, Elfa thesty purnamasari², Sumaiya Muhammad Ambadar³, Sigit Susilo⁴,
Zahra Aliya⁵***

¹Universitas Nusa Putra dealani_mn22@nusaputra.ac.id

²Universitas Nusa Putra elfa.thesty_mn22@nusaputra.ac.id

³Universitas Nusa Putra Sumaiya.muhammad_mn22@nusaputra.ac.id

⁴Universitas Nusa Putra sigit.susilo@nusaputra.ac.id

⁵Universitas Nusa Putra zahra.aliya_mn22@nusaputra.ac.id

Abstract: *Compensation, work environment, and employee motivation are important elements that influence their performance and level of happiness within the company. A supportive environment for working, both physically and virtually, can increase employee productivity, as can fair and adequate remuneration. Literature on the influence of compensation, motivation, and work environment on job satisfaction among employees is reviewed in this research. These observation findings show that this third element has a positive impact on worker performance and job satisfaction. Therefore, to increase employee satisfaction and productivity, businesses must create remuneration plans, inspire workers and offer a positive work environment.*

Keyword: *Compensation, Motivation, Work environment, job satisfaction, Employee performance*

Abstrak : Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi karyawan merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja dan tingkat kebahagiaan mereka di dalam perusahaan. Lingkungan yang mendukung untuk bekerja, baik secara fisik maupun virtual, dapat meningkatkan produktivitas karyawan, begitu pula dengan remunerasi yang adil dan memadai. Literatur tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di kalangan karyawan diulas dalam penelitian ini. Temuan tinjauan tersebut menunjukkan bahwa ketiga elemen ini mempunyai dampak positif terhadap kinerja pekerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, bisnis harus membuat rencana remunerasi, menginspirasi pekerja, dan menawarkan lingkungan kerja yang positif.

Kata Kunci : Kompensasi, motivasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan

* E-mail penulis terkait: sigit.susilo@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

PENDAHULUAN

Kemampuan perusahaan untuk berhasil dan tetap stabil sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusianya. Keberhasilan suatu usaha berkorelasi langsung dengan produktivitas para pekerja yang melaksanakan tugas yang diberikan. Memiliki tim sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Hubungan antara kompensasi, tempat kerja, dan bisnis saling terkait. Karena ada berbagai tujuan yang ingin dicapai di dunia kerja, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor yang mendorong orang untuk bergabung. Jika tujuan-tujuan ini tidak tercapai, hal itu akan berdampak pada kepuasan kompensasi karyawan dan pada akhirnya akan mengurangi semangat mereka untuk bekerja. (Safitri et al., 2014)

Kinerja ditentukan oleh tiga hal: kemampuan, motivasi, dan kondisi. Seseorang harus memiliki motivasi yang tinggi dan pemahaman yang jelas tentang tugasnya untuk mencapai kinerja yang optimal. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menggunakan pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan terarah, yang memerlukan kebijakan yang tepat untuk mendorong mereka untuk menjadi lebih produktif. Karyawan diberi kompensasi oleh manajemen dan kepemimpinan atas prestasi mereka. Hal ini mencakup keuntungan yang diperoleh orang dari pekerjaan mereka serta interaksi mereka dengan bisnis. Keuntungan ini mungkin disertai dengan biaya finansial atau non-finansial. (Chelangat, n.d.). Pemberian kompensasi yang sesuai menjadi

salah satu cara untuk mendorong motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja. Manajer perlu memperhatikan karyawan mereka dengan memberikan insentif yang dapat memengaruhi positif kinerja karyawan.

Konsep ini menyatakan bahwa remunerasi dapat mencakup peningkatan nilai yang bervariasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab individu selain pendapatan bulanan. Kata "kompensasi" menggambarkan kisaran manfaat yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja atau jasa mereka, termasuk kemampuan, komitmen, dan kontribusi mereka. (Armstrong & Stephens, 2007). Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara transparan melalui aturan perusahaan yang memperhatikan kepentingan dunia usaha dan karyawan agar dapat mencapai hasil yang optimal. Namun, kesadaran dan dedikasi unik setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya dapat membantu lebih meningkatkan kinerja pekerja..

METODE

Sumber data, teknik, kriteria pengumpulan data, prosedur pengumpulan data, dan analisis data semuanya dijelaskan dalam metodologi penelitian ini.

- a. Metode ini memanfaatkan tinjauan literatur dan pendekatan deskripsi.
- b. Menggunakan sumber data yang relevan untuk rumusan masalah dengan mengutip sumber seperti Google Scholar, Academi.edu, Researchgate, Elsevier, dan sebagainya.

- c. Dalam proses pengumpulan data, kata kunci dapat digunakan untuk mencari jurnal yang akan direview.

PEMBAHASAN

Kepuasan kinerja sangat dipengaruhi oleh penghargaan yang diterima seseorang. Menurut data, tunjangan yang diberikan karyawan kepada perusahaan sebagai hasil pekerjaan dan hubungannya dengan perusahaan termasuk dalam kompensasi ini. Keuntungan-keuntungan ini datang dengan imbalan moneter dan non-moneter. Hal ini menunjukkan bahwa manfaatnya lebih dari sekedar gaji bulanan; hal ini juga mencakup pembentukan nilai-nilai yang berbeda-beda tergantung pada pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban. Akibatnya, ketika pengusaha mengungkapkan rasa terima kasihnya kepada pekerjanya dengan cara ini, kepuasan pekerja bisa meningkat. (Armstrong & Stephens, 2007).

Pandangan seseorang tentang pekerjaannya adalah gambaran dari kepuasan dalam bekerja. Aspek-aspek kepuasan kerja dari sumber daya manusia, seperti nilai-nilai organisasi dan tujuan yang diinginkan, dipengaruhi oleh tingkat kompensasi dan kepuasan kerja baik secara sadar maupun tidak. Setiap karyawan memiliki standar yang berbeda dalam mengukur kepuasan kerja, dan pandangan mereka baik yang objektif maupun subjektif berdampak pada tingkat kepuasan mereka. Sehingga, ketika persepsi karyawan terhadap pekerjaannya sejalan dengan kinerjanya, hal ini mendorong penciptaan karya yang memuaskan. (Galanou, 2011) Semakin tinggi imbalan yang diterima oleh pekerja, semakin besar dorongan mereka untuk menjadi lebih produktif. Karyawan bisa merasakan kepuasan yang lebih besar

dari pekerjaan mereka di perusahaan. Memiliki tempat kerja yang rapi dan ramah juga menumbuhkan interaksi positif antara bawahan, atasan, dan anggota staf lainnya. (Purba et al., 2017).

Penelitian ini menyoroti hubungan antara dua karakteristik yang mempengaruhi kinerja karyawan: kompensasi, kompetensi kerja dan motivasi kerja.. Komponen kompetensi dan elemen insentif eksternal berkorelasi paling kuat dengan prestasi kerja dalam hal ini. Kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pekerja..(Case et al., 2017) Penelitian menunjukkan korelasi yang menguntungkan antara peningkatan kompensasi, kinerja karyawan dan motivasi. Kepuasan kerja juga memiliki dampak positif terhadap kesetiaan terhadap organisasi. Meskipun motivasi kerja tidak mempengaruhi kesetiaan karyawan terhadap organisasi, kepuasan kerja adalah penghubung antara performa karyawan dan kesetiaan terhadap organisasi. (Masydzulhak et al., 2016)

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bursa Efek Indonesia (BEI). Kinerja sebagian besar dipengaruhi oleh unsur-unsur seperti motivasi kerja fisik dan lingkungan kerja. Namun, komponen fisik dari motivasi kerja juga mempunyai dampak terbesar di tempat kerja. (Riyanto et al., 2017). Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan

signifikan oleh imbalan; dan (2) Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Telah dibuktikan bahwa motivasi dan ketidakseimbangan di tempat kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pekerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Mungkin bermanfaat bagi penelitian selanjutnya untuk memasukkan variabel independen termasuk gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja. (Achmad et al., 2020), Penelitian ini menyumbangkan pemahaman tentang elemen-elemen yang memengaruhi prestasi karyawan dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Kompensasi, penggantian, dan cara kepemimpinan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kepuasan serta kinerja para karyawan. (Sugiono et al., 2021).

KESIMPULAN

1. Kompensasi merupakan penentu signifikan kinerja dan kepuasan karyawan. Harapan yang adil dan masuk akal dapat meningkatkan

semangat staf dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras.

2. Motivasi kerja yang tinggi juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang berasal dari faktor intrinsik dan ekstrinsik dapat mendorong karyawan untuk mencapai efisiensi puncak.
3. Penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan sangat bergantung pada faktor kedua, yang mencakup lingkungan kerja fisik dan virtual. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kebahagiaan pekerja.
4. Kepuasan dan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi positif oleh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja.
5. Untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, perusahaan harus membuat sistem kompensasi dan reward yang memotivasi mereka, serta membuat lingkungan kerja yang mendukung produktivita.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, G. N., Adrianto, T., Riyanto, F. D., & Saman, A. (2020). How Compensation and Motivation Give Impact To Employee Performance? *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 48–54. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.855>
- Armstrong, M., & Stephens, T. (2007). *A Handbook of Employee Reward Management and Practice*.
- Case, M., Bukopin, B., Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and. 4(11), 49–59.
- Chelangat, Z. (n.d.). EFFECT OF REWARD MANAGEMENT PRACTICES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN STATE.
- Galanou, E. (2011). The effect of reward system on job satisfaction in an organizational chart of four hierarchical levels : a qualitative study.
- Masydzulhak, P., Ali, P. H., & Anggraeni, L. (2016). The Influence of work Motivationand Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT . Asian Isuzu Casting Center. 4(10), 1–10.
- Purba, C. B., Arzio, & Ali, H. (2017). The influence of compensation, working environment and organization culture on working productivity of BPJS (workers social security agency) employment staff in Rawamangun Branch. *Man in India*, 97(24), 213–229.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. 7(3), 342–348.
- Safitri, D. E., Haryadi, S., & Prihastuty, R. (2014). Influence of the Compensation By the Company Giving Satisfaction To Employee Morale in Tpk. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 3(1), 13–19.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Susilo, J. (2021). the Influence of Competence, Compensation and Leadership Style on Performance Through Job Satisfaction At the Inspectorate General of the Ministry of Agriculture. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 5(3), 1954–1972. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/1666>