

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PURNAMA JAYA TEKNIK**

**Dhandy Catur Pamungkas¹⁾, Mahendra Rauf²⁾, Moch. Bhisma³⁾, Noer Chalim⁴⁾,
Ribangun Bamban Jakaria⁵⁾**
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Correspondence		
Email: ribangunbz@umsida.ac.id	No. Telp: -	
Submitted: 4 Juli 2024	Accepted: 9 Juli 2024	Published: 10 Juli 2024

ABSTRAK

Pemberian kompensasi yang memadai telah diakui menjadi indikator yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Namun, masih terdapat keraguan mengenai sejauh mana kompensasi dapat memberikan pengaruh kepada kinerja pegawai atau karyawan di berbagai disiplin organisasi. **Tujuan penelitian** ini adalah untuk meneliti pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai di tempat bekerja. **Metode penelitian** ini dengan melakukan pendekatan kuantitatif, melalui studi lapangan secara langsung, yang kemudian hasilnya dipakai untuk pengumpulan data, analisis data yang didapat menampilkan hasil adanya hubungan yang relevan antara pemberian kompensasi dan kinerja pegawai atau karyawan. **Hasil penelitian** ini memaparkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai aturan berdampak positif pada kinerja pegawai atau karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi ; Keadilan ; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Providing adequate compensation has been recognized as one of the factors that can influence employee performance. However, there are still doubts regarding the extent to which compensation influences employee performance in various organizational contexts. The purpose of this research is to investigate the effect of providing compensation on employee performance in the work environment. This research method uses a quantitative approach with surveys as a data collection method. Data analysis shows that there is a significant relationship between compensation and employee performance. The results of this research confirm that providing adequate compensation has a positive impact on employee performance.

Keywords: Compensation; Justice ; Employee performance

PENDAHULUAN

Kompensasi memainkan peran penting, baik secara instan maupun jangka panjang, dalam memotivasi kinerja dari pegawai atau karyawan. Maka dari itu, instansi perlu memberikan pandangan lebih pada pemberian kompensasi agar kinerja karyawan dapat terus berkembang. Tujuan dari instansi yang menerapkan *merit pay* atau sistem kompensasi yaitu dengan harapan terus mengembangkan kinerja pegawai atau karyawan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa sistem penghargaan tersebut memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan eksternal yang dimiliki oleh pegawai, seperti upah atau gaji, insentif atau bonus, serta berbagai tunjangan atau manfaat lainnya [1].

Kinerja merupakan campuran antara motivasi serta kemampuan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan. Seseorang pegawai harus memiliki ketrampilan serta kemampuan tertentu. Tetapi, ketrampilan serta kemampuan tidak bisa efektif tanpa adanya pemahaman yang jelas dari cara mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diterima. Kinerja merupakan wujud asli yang dipaparkan serorang pegawai sebagai hasil bekerja yang mana sesuai dengan kerja dan bagiannya dalam organisasi. Pengertian ini menunjukkan bahwa kinerja adalah tindakan atau perilaku seseorang dalam melaksanakan [2].

Motivasi berasal dari kata dasar "motif", yang berarti alasan mengapa seseorang melakukan sesuatu. Ini berarti bahwa seseorang, dalam hal ini karyawan, akan melakukan

kegiatan yang menyenangkan baginya. Jika dia tidak menyukainya, dia cenderung tidak akan melakukannya. Prinsip ini tidak mengecualikan situasi di mana seseorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak diinginkan dalam keadaan tertentu. Motivasi adalah proses yang mengarahkan perilaku menuju pencapaian tujuan. Elemen-elemen dalam motivasi termasuk pembangkitan, pengarahan, pemeliharaan, penunjukan intensitas yang berkelanjutan, dan adanya tujuan. Motivasi kerja merupakan bentuk dukungan bagi seorang pegawai untuk menyelesaikan jobdesc nya dengan benar dan cermat yang mejadi indikator pembeda antara keberhasilan dan kegagalan , serta sebagai wujud kekuatan secara emosi yang dianggap penting untuk memulai melakukan sesuatu yang lain [3].

Menjamin keadilan suatu perusahaan merupakan tujuan penting. Tujuan lainnya adalah memastikan kesamaan pemikiran antara kebijakan perusahaan dengan pegawainya. Dengan demikian berfungsi sebagai bentuk penghargaan dari suatu instansi atas hasil dan tanggung jawab yan telah diberikan pegawai kepada perusahaan tempat bekerja. Oleh karena itu, keadilan dalam pemberian gaji, bonus, insentif, dan sebagainya harus dipertimbangkan secara mutlak oleh perusahaan [2].

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi kepada kinerja pegawai atau karyawan telah dilaksanakan oleh Sari et al. pada tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode peninjauan dengan hasil penelitian deskriptif (eksplanatori) yang bermaksud untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel yang berpengaruh. Penelitian eksplanatori ini dirancang untuk mengetahui hubungan antar variabel dan melakukan pendugaan pengujian yang telah dilakukan [1].

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipelajari, terdapat beberapa studi yang berkaitan dengan tema penelitian yang akan dilaksanakan.

Penelitian yang dilaksanakan oleh [4] Kresmawan et al. (2021) membahas tentang kompensasi dan lingkungan kerja serta hubungannya kepada kinerja seseorang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh parsial dan simultan kompensasi dan tempat kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

Penelitian yang dilaksanakan oleh [5] Arifudin (2019) membahas tentang dampak kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT. Global Media (PT. GM). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Global Media.

Penelitian yang dilakukan oleh [1] Sari et al. (2020) membahas pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode ini melibatkan wawancara langsung dengan beberapa karyawan dan penggunaan kuesioner sebagai responden. Selain itu, penelitian ini juga mengandalkan studi literatur dari bermacam sumber seperti buku dan artikel-artikel terdahulu yang relevan dengan judul penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penyebaran pertanyaan yang diberikan pada para karyawan sebanyak 20 responden. Kuesioner berisikan pertanyaan yang mengacu pada pengaruh pemberian kompensasi ditempat bekerja, data hasil kuesioner sebagai berikut.

Tabel 1 Data Survey Penelitian

No.	Pertanyaan	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar	3	2	11	3	1
2.	Gaji pokok yang anda terima sesuai dengan beban pekerjaan anda	3	3	13	0	1
3.	Apakah anda menerima upah lembur yang memadai jika bekerja melebihi jam kerja	3	0	13	2	2
4.	Apakah ditempat anda bekerja memberikan uang pesangon yang layak jika diberhentikan atau menerima PHK	2	9	4	3	2
5.	Saat anda mengambil hak cuti apakah anda memperoleh tunjangan cuti	3	2	11	2	2
6.	Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai unruk menjamin kesehatan anda	2	3	4	11	0
7.	Anda menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan anda saat pensiun	4	2	5	7	2
8.	Selama karyawan sakit apakah perusahaan tetap memberikan gaji pokok atau instensif	4	1	9	6	0
9.	Kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat setiap tahun	1	2	12	2	3
10.	Kompensasi yang dberikan perusahaan mengacu pada peraturan pemerintah dalam hal ini adalah UMR	1	2	8	4	5

Dari penelitian pada tabel 1 bisa dilihat dari 20 responden yang mengisi kuesioner, 55% merasa bahwa gaji pokok mereka cukup memenuhi kebutuhan dasar, meskipun 25% merasa kurang atau tidak puas. Mayoritas (65%) juga merasa bahwa gaji mereka sesuai dengan beban pekerjaan, tetapi 30% merasakan ketidakpuasan. Mengenai upah lembur, 65% merasa cukup setuju bahwa upah tersebut memadai, sementara hanya 25% yang setuju bahwa uang pesangon layak, menandakan ketidakpuasan umum terhadap kompensasi ini. Tunjangan cuti diterima dengan cukup baik oleh 55% responden, tetapi 25% merasa kurang puas. Asuransi kesehatan dinilai memadai oleh 55% responden, namun ada 15% yang merasa perlu peningkatan. Hanya 35% yang merasa cukup setuju dengan jaminan hari tua, mengindikasikan kekhawatiran tentang kesejahteraan masa depan. Kebijakan perusahaan terhadap karyawan yang sakit dinilai cukup memadai oleh 45%, sementara 25% merasa kurang puas. Mengenai peningkatan kompensasi tahunan, 60% merasa cukup puas, meskipun 15% merasa peningkatan tersebut

belum memadai. Terakhir, 45% merasa perusahaan patuh terhadap peraturan Upah Minimum Regional (UMR), namun ada 40% yang merasa netral, menunjukkan adanya beberapa ketidakpuasan terkait kepatuhan terhadap regulasi tersebut.

Dalam penelitian ini, berbagai aspek kompensasi dinilai dari perspektif karyawan PT. Purnama Jaya Teknik. Meskipun mayoritas karyawan merasa bahwa gaji pokok mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, masih ada yang merasa bahwa gaji mereka tidak memadai untuk beban kerja yang ditanggung. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara persepsi kompensasi dan realitas pekerjaan mereka.

Upah lembur, meskipun diterima dengan cukup baik oleh sebagian besar karyawan, masih menyisakan sekelompok kecil yang merasa kompensasinya bisa lebih baik. Sementara itu, persepsi tentang uang pesangon sangat mencerminkan ketidakpuasan, dengan mayoritas karyawan merasa bahwa pesangon yang mereka terima tidak layak. Tunjangan cuti dan asuransi kesehatan juga menunjukkan hasil yang serupa. Mayoritas karyawan merasa tunjangan cuti dan asuransi kesehatan cukup memadai, tetapi ada yang menganggapnya bisa ditingkatkan. Jaminan hari tua menjadi perhatian utama, di mana banyak karyawan merasa tidak ada kepastian yang cukup tentang kesejahteraan mereka setelah pensiun.

Kebijakan perusahaan terhadap karyawan yang sakit mendapat penerimaan yang cukup baik, namun tetap ada yang merasa tidak puas dengan bagaimana perusahaan menangani situasi tersebut. Selain itu, meskipun ada peningkatan tahunan dalam kompensasi, banyak karyawan merasa bahwa peningkatan tersebut belum cukup memadai untuk memenuhi harapan mereka.

Meskipun ada kepatuhan terhadap peraturan Upah Minimum Regional (UMR), ada karyawan yang merasa bahwa perusahaan masih bisa lebih transparan atau patuh terhadap regulasi ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa aspek kompensasi yang cukup memadai, masih ada banyak ruang untuk peningkatan agar bisa lebih memenuhi ekspektasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan studi literatur tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai, terdapat beberapa kesamaan yang menonjol dengan hasil penelitian di PT. Purnama Jaya Teknik. Penelitian Wandu,dkk (2022) memaparkan bahwa baik kompensasi berupa uang maupun berupa barang atau penghargaan lain berdampak positif dan dapat menunjukkan peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil dari PT. Purnama Jaya Teknik, di mana mayoritas karyawan merasa bahwa gaji pokok dan tunjangan seperti asuransi kesehatan memberikan dampak positif pada motivasi dan kepuasan kerja mereka. Selain itu, penelitian oleh Lukman (2021) yang menemukan bahwa kompensasi secara instan dan tidak instan berkontribusi pada peningkatan kinerja, juga tercermin dalam hasil penelitian ini, di mana karyawan merasa cukup puas dengan tunjangan cuti dan kompensasi lembur, meskipun ada ruang untuk peningkatan.

Penelitian oleh Ashabul Mahdi (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi yang lebih tinggi dapat meningkatkan usaha karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka juga mendukung temuan bahwa kompensasi yang memadai dapat menumbuhkan semangat pegawai untuk bekerja lebih baik. Namun, ketidakpuasan terkait uang pesangon dan jaminan hari tua di PT. Purnama Jaya Teknik menggarisbawahi pentingnya kompensasi yang adil dan memadai untuk menghindari frustrasi dan penurunan kinerja, seperti yang diindikasikan dalam studi Mahdi. Terakhir, penelitian Sangkaen,dkk (2019) yang menyoroti pentingnya faktor individu, organisasi, dan manajemen dalam mempengaruhi kinerja karyawan, menggarisbawahi bahwa kompensasi merupakan salah satu indikator yang dapat menumbuhkan kinerja, sesuai dengan kesimpulan bahwa perusahaan perlu memperbaiki kebijakan kompensasi mereka untuk mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini memaparkan bahwa mayoritas karyawan PT. Purnama Jaya Teknik memiliki persepsi yang cukup positif mengenai kompensasi yang mereka terima, terutama terkait dengan upah pokok dan upah lembur yang dirasa cukup memadai. Namun, ada beberapa aspek kompensasi yang dinilai belum optimal, seperti kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan dan pemberian uang pesangon yang layak bagi karyawan yang diberhentikan. Meskipun tunjangan cuti dan asuransi kesehatan dianggap memadai oleh sebagian besar karyawan, masih ada beberapa yang merasa perlindungan ini belum mencukupi. Kebijakan terkait jaminan hari tua dan perlindungan saat karyawan sakit juga menunjukkan ketidakpuasan yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Terlepas dari peningkatan tahunan dalam kompensasi, sebagian karyawan merasa peningkatan tersebut belum memadai, dan ada ketidakpuasan terkait dengan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan upah minimum regional. Hasil ini menyoroti kebutuhan akan evaluasi dan peningkatan dalam sistem kompensasi untuk lebih meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

SARAN

Untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, PT. Purnama Jaya Teknik perlu melakukan evaluasi rutin terhadap gaji pokok guna memastikan keseimbangan dengan beban kerja dan standar industri. Kebijakan upah lembur dan pesangon perlu diperbaiki dan dibuat lebih transparan agar karyawan merasa dihargai dengan adil. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan tunjangan seperti jaminan hari tua dan kebijakan saat sakit untuk memberikan rasa aman yang lebih baik bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Sari, F. Zamzam, & H. Syamsudin, (2020). “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 2, pp. 1–18.
- [2] D. Setyo Widodo, & A. Yandi, (2020). “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM),” *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14.
- [3] Sutrisno, Herdiyanti, M. Asir, M. Yusuf, & R. Ardianto, (2020). “Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature,” *Manag. ...*, vol. 3, no. October, pp. 3476–3482.
- [4] A. P. Kresmawan and P. Kawiana, (2021). “Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manag. Bussines*, vol. 4, no. 2, pp. 996–1005.
- [5] O. Arifudin, (2019). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung,” *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 3, no. 2, pp. 184–190.
- [6] Yulandri, & Onsardi, (2020). “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*, vol. 1, no. 2, pp. 203–213.
- [7] A. A. Saputra, (2022). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Technomedia Journal (TMJ)*, vol. 7, no. 1, pp. 68–77
- [8] A. Hidayat, (2021). “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” *Pascasarjana Universitas Islam Malang*, vol. 6, no. 2, pp. 165–177.
- [9] S. A. Adiyanti, & E. Nugraha, (2023). “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan,” *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen*

Informatika Komputer, vol. 7, no. 1, pp. 166–176.

- [10] Arifin, D. H. Perkasa, & W. D. Febrian, (2023). “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Global : Jurnal Lentera BITEP*, vol. 1, no. 1, pp. 24–33.
- [11] M. Ekhsan, & B. Septian, (2020). “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, vol. 1, no. 1, pp. 11–18.
- [12] T. S. Sinaga, & R. Hidayat, (2020). “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia,” *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 8, no. 1, pp. 15–22.
- [13] R. P. W. Asih, (2021). “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention,” *Journal Riset Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 25–35.
- [14] H. I. Prasetyo, R. Winarko, Chamariyah, & Rusdiyanto, (2021). “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,”
- [15] R. B. Jakaria, T. Sukmono, & W. Samarmi, (2022). “MANAJEMEN ORGANISASI DAN SUMBER SAYA MANUSIA,”