

KONSEP KOMPENSASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Mukhtar Rosyid¹, Nurani², Heri Risdiyanto³, Subandi⁴, Eti Hadiati⁵
[1mukhtarrosyid98@gmail.com](mailto:mukhtarrosyid98@gmail.com)), [2nurani72@guru.sd.belajar.id](mailto:nurani72@guru.sd.belajar.id),
[3khadinbangsawan@gmail.com](mailto:khadinbangsawan@gmail.com), [4subandi@radenintan.ac.id](mailto:subandi@radenintan.ac.id),
[5erjati@radenintan.ac.id](mailto:erjati@radenintan.ac.id)

ABSTRACT

One of the important aspects to be considered by organizations related to the role of human resources is the issue of compensation. Fairness in compensation has become an issue in various human resource literature. The purpose of this study is to determine the concept of Compensation in Human Resource Management. This type of research is a literature review research. The approach used in this study is a qualitative approach with a descriptive method. The results of the study indicate that compensation is everything that is received, both physical and non-physical. The existence of compensation given by the company to employees certainly has a positive impact that can provide benefits, both for the company and employees. Compensation can be called an award or reward from the company to employees as a reward for the contribution given by employees to the company.

Keywords: Employee Performance, Compensation, Organization

ABSTRAK

Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah kompensasi. Keadilan dalam pemberian kompensasi telah menjadi isu dalam berbagai literatur sumber daya manusia. Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui konsep Kompensasi dalam Manajemen sumber daya manusia. Jenis Penelitian ini adalah penelitian literature review. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan. Kompensasi dapat disebut sebagai penghargaan ataupun balas jasa dari perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kompensasi, Organisasi

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia

yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya informasi. Sebaik dan selengkap apa pun informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menerjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.¹

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut, yang merupakan penggerak dari berbagai sumber daya di dalam suatu organisasi. Memahami pentingnya sumber daya manusia, organisasi perlu melakukan pengelolaan dan pemberdayaan agar produktivitas dan kinerja karyawan semakin meningkat. Menurut Istiningasih (2006: 24) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan faktor organisasi. Ditinjau dari faktor psikologis, kinerja karyawan dapat dioptimalkan melalui motivasi dan kepuasan kerja yang semakin tinggi.

Proses pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan dapat ditentukan oleh faktor situasional (kontijensi) yang dapat memoderasi proses pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah kompensasi. Keadilan dalam pemberian kompensasi telah menjadi isu dalam berbagai literatur sumber daya manusia.

Hal ini dikarenakan masalah keadilan kompensasi akan berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya sehari-hari. Selain itu, masalah keadilan kompensasi juga mengindikasikan kebijakan organisasi dalam memperlakukan para karyawannya secara adil.² Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui konsep Kompensasi dalam Manajemen sumber daya manusia.

¹ Jannah, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia.

² Danuji, S., & Rahadhini, M. D. (2012). Efek moderasi kompensasi pada

pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*, 6(2), 115-128.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian literature review. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Untuk mencapai tujuan ini, penelitian ini menggunakan studi pustaka. Adapun sebagai teknik pengumpulan data, dengan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data sekunder pada database *pubmed*, *science direct* dan *google scholar*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.³

Manajemen sumber daya manusia menurut Handoko adalah penarikan, seleksi, pengembangan,

pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.⁴

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya.

Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh.⁵

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan

³ Hadari Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 42.

⁴ Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hal. 4.

⁵ Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia.

sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.⁶

Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenagakerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

Motivasi Pegawai merupakan aspek penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan. Jika kepuasan kerja, Pegawai cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan menyebabkan tingginya

perputaran Pegawai, absensi, pemogokan, dan tindakan lain yang dapat merugikan bisnis.

Perbedaan tingkat motivasi individu dalam organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja. Individu yang bermotivasi tinggi seringkali memiliki kinerja yang tinggi, dan sebaliknya, individu yang berkinerja rendah disebabkan oleh motivasi kerja yang rendah, sehingga para pemimpin bisnis, organisasi harus berusaha untuk mempengaruhi motivasi setiap individu dalam organisasi agar organisasi kinerja dapat tercapai secara optimal. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri pekerja atau individu itu sendiri untuk melakukan tindakan guna mencapai keberhasilan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja Pegawai, antara lain kompensasi dan lingkungan kerja. Dalam hal kompensasi, selalu menarik untuk mengkaji hubungannya dengan motivasi, karena keduanya mungkin terkait.

Didukung oleh penelitian (Khan & Mufti, 2012), menegaskan bahwa

⁶ Uyun, N. (2021). Manajemen sumber daya manusia.

ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi. Mereka juga menyarankan bahwa Pegawai akan merasa termotivasi jika mereka merasa telah menerima penghargaan yang berharga. Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu motif yang memotivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (gaji). Mereka berharap bisa mencari nafkah dengan bekerja. Kompensasi yang diharapkan Pegawai ini dapat mencakup berbagai jenis, gaji, bonus, tunjangan kesehatan, dan lain-lain. Beberapa kompensasi terkait dengan kinerja Pegawai dan beberapa tidak terkait dengan kinerja.⁷

3. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan

finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

Berikut ini dampak positif yang bisa perusahaan atau organisasi dapatkan:

- a. Membuat karyawan terpacu untuk selalu berprestasi dan bekerja dengan giat.
- b. Dapat menjadi daya tarik juga bagi para pencari kerja yang berkualitas.
- c. Citra perusahaan tampak lebih baik dibanding kompetitor.
- d. Perusahaan bisa mendapatkan pekerja berkualitas.
- e. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum yang ada.

Kompensasi atau gaji menurut para ahli adalah segala bentuk balas jasa dari perusahaan atas kinerja

⁷ Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.

yang diberikan oleh karyawan. Balas jasa ini dapat berupa uang atau fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah ia lakukan. Besaran kompensasi ini biasanya ditentukan oleh karyawan dan perusahaan sebelumnya di awal kontrak kerja sehingga karyawan akan mengetahui seberapa besar kompensasi yang ia dapatkan. Besaran kompensasi bisa berbeda tergantung pada jabatan dan kinerja masing-masing karyawan.

Pada umumnya kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung (direct compensation).

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dapat dirasakan langsung oleh karyawan, dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif yang menjadi hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi tersebut.

a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta

mempunyai jaminan yang pasti.

b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.

2. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation). Menurut Sofyandi (2008), kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini diberikan diluar dari gaji, tunjangan, maupun insentif. Kompensasi tidak langsung dapat berupa

fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya, seperti rumah, pelayanan kesehatan gratis, dll.⁸

4. Tujuan Kompensasi dari Perusahaan untuk Karyawan

Selain dampak-dampak positif yang bisa perusahaan dapatkan, tentu perusahaan juga memiliki tujuan dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya.

Berikut adalah beberapa tujuan kompensasi dari perusahaan untuk karyawannya:

a. Mempertahankan

Karyawan Berprestasi yang Sudah Ada. Tujuan pertama adalah mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas untuk bisa tetap bekerja. Hal tersebut juga berguna untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi.

b. Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas. Salah satu cara agar sebuah perusahaan atau organisasi

mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan/organisasi lain.

c. Menjamin Adanya Keadilan dalam Perusahaan. Tujuan lainnya adalah menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan seorang karyawan kepada perusahaan. Jadi, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dll dalam perusahaan mutlak dipertimbangkan oleh perusahaan.

d. Mengefisiensi Biaya. Tujuan yang satu ini dimaksudkan, jika sebuah perusahaan merencanakan atau mengadakan program

⁸ Setyo Widodo, D., & Yandi, A. . (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review

MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

kompensasi yang rasional, maka akan membantu perusahaan atau organisasi tersebut mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah, insentif, bonus, dll yang kompetitif, perusahaan akan memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawanyang meningkat.

- e. Memenuhi Administrasi Legalitas. Dalam administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan juga terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Jadi, pengadaan administrasi ini dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas.
- f. Memicu Adanya Perubahan Perilaku dan Sikap yang Semakin Baik. Tujuan yang diharapkan perusahaan dari adanya kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan adalah karyawan dapat memiliki sikap dan

perilaku yang baik dan dapat menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Kerja yang baik, kesetiaan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya yang dapat meningkat berkat dihargai melalui fasilitas yang efektif dari perusahaan/organisasi.

Kompensasi dapat disebut sebagai penghargaan ataupun balas jasa dari perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi berarti penghargaan kepada para karyawanyang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuanbersama, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2003).

Dengan begitu, kepuasan karyawan atas kompensasi yang didapatkan adalah ketika sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan yang diterima, baik dalam bentuk uang maupun fasilitas lain sebagai balas jasa atas tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk yang

berbeda-beda, seperti gaji, tunjangan, dan bonus lainnya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan di bab sebelumnya, kami dapat menyimpulkan bahwasannya kompensasi merupakan salah satu elemen kunci yang mempengaruhi motivasi, kinerja, dan retensi karyawan. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji dan upah, tetapi juga berbagai bentuk imbalan lain seperti tunjangan, bonus, insentif, dan fasilitas tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Penelitian ini menyoroti pentingnya perencanaan dan pelaksanaan strategi kompensasi yang adil dan kompetitif. Kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Di sisi lain, ketidakadilan atau ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat menyebabkan tingginya tingkat turnover dan rendahnya motivasi kerja.

Studi ini juga mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas program kompensasi, termasuk persepsi karyawan tentang keadilan distribusi, transparansi

proses, dan kesesuaian dengan kinerja individu serta pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan kompensasi berbasis kinerja, di mana penghargaan didasarkan pada kontribusi dan hasil kerja karyawan, ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan produktivitas.

Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya menyesuaikan strategi kompensasi dengan perubahan dinamika pasar dan kebutuhan tenaga kerja. Implementasi teknologi dan analisis data dalam pengelolaan kompensasi dapat membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang lebih informasional dan strategis.

Secara keseluruhan, penelitian ini menggarisbawahi bahwa manajemen kompensasi yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dengan mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan berbasis kinerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, memotivasi, dan mendukung retensi karyawan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif

yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danuji, S., & Rahadhini, M. D. (2012). Efek moderasi kompensasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia*, 6(2), 115-128.
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), hal. 42.
- Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hal. 4.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. . (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Uyun, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.