

Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan

Meilisa Diastuti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo

Email: diasmeilisa@gmail.com

Abstrak

Persaingan dunia usaha yang semakin tinggi menuntut banyak perusahaan untuk selalu memperhatikan hak karyawannya. Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja kerasnya. Dengan adanya pemberian kompensasi tentunya para karyawan akan lebih giat dan semangat dalam bekerja. Pemberian kompensasi antar karyawan tentu saja nilainya tidak sama. Hal ini karena pemberian kompensasi diukur berdasarkan tingkatan dan juga kinerja masing-masing karyawan. Permasalahan yang sering muncul yaitu ketidakterbukaan perusahaan dalam memberikan kompensasi pada setiap karyawannya. Bahkan terkadang kompensasi diberikan secara diskriminasi. Hal itu tentu saja, akan memberikan pengaruh buruk terhadap semangat dan kinerja karyawan kedepannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi literatur yang bersumber dari buku, jurnal, internet, dan lain-lain. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bahwasannya pemberian kompensasi harus dilakukan sesuai dengan kerja keras para karyawan. Pemberian kompensasi juga akan berpengaruh dalam kinerja karyawan, artinya pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat para karyawan semangat dalam bekerja.

Kata Kunci: Kompensasi; karyawan; semangat kerja

Providing compensation as a measure of employee morale

Abstract

The increasing competition in the business world requires many companies to always pay attention to the rights of their employees. Compensation is an absolute right that must be received by employees in return for their hard work. With the provision of compensation, of course the employees will be more active and enthusiastic at work. The value of compensation between employees is of course not the same. This is because compensation is measured based on the level and performance of each employee. The problem that often arises is the company's openness in providing compensation to its employees. Sometimes even compensation is given on a discriminatory basis. Of course, this will have a negative impact on employee morale and performance in the future. In this study, the authors used literature studies sourced from books, journals, the internet, and others. The purpose of this research is to find out that compensation must be made in accordance with the hard work of the employees. Providing compensation will also have an effect on employee performance, meaning that the provision of appropriate compensation will make employees enthusiastic about working.

Keywords: *Compensation; employees; spirit at work*

PENDAHULUAN

Di era modern sekarang ini, ditandai dengan perkembangan dunia usaha yang semakin meningkat menyebabkan tingginya tingkat persaingan dalam dunia usaha. Setiap perusahaan harus mampu memfasilitasi para karyawannya agar mereka semangat bekerja. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan membawa pengaruh baik terhadap perusahaan kedepannya. Karena tidak selamanya perusahaan yang mempunyai nama baik akan terus baik, tetapi hal ini juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Demi keberlanjutan sistem kinerja karyawan yang lebih baik perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik pula.

Pemberian kompensasi merupakan hak mutlak yang harus diterima oleh para karyawan. Setiap orang yang bekerja tentunya ingin memperoleh balas jasa dari segala kerja kerasnya. Semua orang pasti menginginkan tempat usaha yang layak dan juga pemberian kompensasi yang sesuai. Tetapi dalam praktiknya banyak orang yang hanya berfikir yang penting mereka bekerja dan mendapat pekerjaan dengan kompensasi rendah daripada mereka menjadi pengangguran. Hal ini tentu menjadi masalah besar, karena pemberian kompensasi tidak sebanding dengan kerja keras para karyawan.

Bagi setiap perusahaan pemberian kompensasi merupakan hal wajib yang harus dilakukan. Karena hal ini menyangkut pada keberlanjutan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai juga akan memberikan pengaruh positif terhadap kelanjutan perusahaan untuk kedepannya. Karyawan yang merasa kompensasinya cukup akan bekerja lebih giat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Pemberian kompensasi tidak semata-mata diberikan secara rata, tetapi harus melihat dari tingkatan dan juga kemampuan para karyawannya. Jadi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya hasil kompensasinya tentu saja tidak akan sama.

Pemberian kompensasi juga disesuaikan seberapa lama para karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja disuatu perusahaan maka mereka akan berfikir bagaimana caranya untuk meningkatkan kompensasi yang diperoleh. Artinya dari waktu ke waktu keinginan karyawan untuk menambah kompensasi yang diperoleh akan terus meningkat. Tetapi hal ini kadang tidak dapat direalisasikan mengingat tidak semua perusahaan laba yang diperoleh setiap tahun meningkat. Hal ini, tentu akan membuat para karyawan lebih memilih untuk mencari perusahaan lain yang kompensasinya lebih tinggi. Dan jika ada karyawan yang bertahan di perusahaan tersebut tentu kinerjanya akan menurun sebab mereka berfikir kinerja mereka tidak sebanding dengan kompensasi yang diberikan.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam pemberian kompensasi yaitu tergantung dari kinerja masing-masing karyawan. Artinya antara satu karyawan dengan karyawan lain pemberian kompensasinya akan sangat berbeda dari waktu ke waktu. Mereka yang memiliki kemampuan bekerja dengan baik tentu akan memperoleh kompensasi yang lebih baik daripada mereka yang kinerjanya tetap atau bahkan menurun. Jadi, dalam kebijakan pemberian kompensasi terdapat banyak faktor yang harus dipertimbangkan. Karyawan harus termotivasi dan terus bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya. Demikian juga perusahaan harus memberikan balas jasa / kompensasi yang sesuai dengan kinerja para karyawan.

Permasalahan yang sering muncul yaitu pemberian kompensasi yang dilakukan secara diskriminasi dari perusahaan kepada karyawannya. Banyak perusahaan yang memberikan kompensasi pada karyawannya tanpa adanya keterbukaan mengenai kebijakan yang berkaitan dengan hak karyawan. Akibatnya, terkadang para karyawan dengan pekerjaan dan kemampuan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Hal inilah yang mengakibatkan semakin menurunnya tingkat kinerja karyawan yang mengakibatkan kualitas perusahaan semakin menurun.

Dalam hal ini peran pemerintah sangat diperlukan dalam menentukan kompensasi minimal yang harus dibayar suatu perusahaan kepada karyawan. Pemerintah harus menindak tegas perusahaan yang tidak memberikan kompensasi yang sesuai terhadap karyawannya. Karena dalam hal ini, para karyawan harus mendapatkan imbalan yang sesuai atas kinerja yang telah mereka lakukan.

METODE

Metode dalam penulisan artikel ini adalah dengan menggunakan metode studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif deskriptif-analitik. Menurut Furchan dan Maimun (2005:15) pendekatan kualitatif deskriptifanalitik yaitu penelitian yang ditekankan pada penelusuran dan penelaahan sumber-sumber tertulis dan bahan bacaan lain yang ada kaitannya dengan tema yang dibahas untuk selanjutnya dikaji dan ditelaah secara mendalam. Studi kepustakaan tidak hanya sekedar membaca dan mencatat literatur/buku tetapi membaca dan juga mengolah bahan penelitian. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis konten (analisis isi). Analisis konten adalah penelitian yang bersifat mendalam terhadap suatu informasi tertulis atau tercetak di media masa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya bagi karyawan, kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi kompensasi bagi perusahaan adalah sebagai kewajiban yang wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya. Kebijakan pemberian kompensasi haruslah memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besarnya haruslah mengikuti aturan yang telah diterapkan.

Kompensasi dibagi menjadi dua kategori yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung kepada karyawan dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi, dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, melainkan benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan berupa jaminan sosial, asuransi kesehatan, pesangon, pensiun, lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan (Mulyapradana & Hatta, 2016).

Tujuan kompensasi

Kompensasi memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi. Bagi karyawan pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Bagi organisasi pemberian kompensasi bertujuan agar tercipta sistem yang baik dalam pengelolaan SDM. Pemberian kompensasi secara umum bertujuan untuk merekrut SDM, memelihara, mempertahankan dan memotivasi karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi memiliki beberapa tujuan antara lain:

Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, pemberian kompensasi sebagai bentuk balas jasa atau imbalan terhadap karyawan sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya;

Mempertahankan karyawan, organisasi memberikan kompensasi sebaik mungkin guna mempertahankan agar tetap bekerja di organisasi. Pemberian kompensasi diharapkan agar karyawan merasa puas dan tidak memiliki niat untuk resign;

Menciptakan keadilan, pemberian kompensasi diharapkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan karyawan. Sistem penetapan kompensasi diharapkan adil sehingga tidak menimbulkan kecemburuan antar sesama karyawan;

Meningkatkan produktivitas, pemberian kompensasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas karyawan sehingga organisasi dapat berjalan baik dan mencapai tujuannya; dan

Meningkatkan kepuasan karyawan, pemberian kompensasi akan memunculkan sikap puas dan loyal terhadap organisasi. Kompensasi yang baik akan meningkatkan rasa bangga bekerja di organisasi.

Sedangkan menurut Marnis dan Priyono, beberapa dampak positif dalam pemberian kompensasi yang baik adalah sebagai berikut (Marnis and Priyono, 2008):

Kinerja karyawan lebih baik;

Karyawan bekerja lebih efektif dan efisien;

Meningkatkan kepuasan karyawan;

Meningkatkan motivasi karyawan;

Meningkatkan SDM unggul; dan

Meningkatkan disiplin kerja.

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Logahan et al., 2012). Upaya yang bisa ditempuh perusahaan diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan (Nurchayani & Adnyani, 2016). Karena pada dasarnya sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat (causally related). Oleh karena itu menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Moehariono (2010) hubungan antara kompensasi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Kemudian ada beberapa tindakan manajemen yang harus dilakukan dalam proses mengelola sumber daya manusia yang meliputi beberapa proses, antara lain organisasi harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompensasi individu ke arah kinerja karyawan. Berdasarkan kegiatan tersebut, maka pengelolaan sumber daya manusia harus mengacu dan mengarah pada visi dan misi, strategi serta sasaran organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan kajian teoritis diatas dapat disimpulkan bahwasannya pemberian kompensasi sangat penting dilakukan oleh setiap perusahaan kepada karyawannya. Pemberian kompensasi yang baik akan berdampak baik pula terhadap perusahaan. Jika kompensasi diberikan secara baik maka kinerja karyawan akan lebih baik, karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien, meningkatkan kepuasan karyawan, dll. Hal ini lah yang menjadi pendorong majunya suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Furchan, Arif dan Agus Maimun. 2005. Studi Tokoh : Metode Penelitian Mengenai Tokoh. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers. Ed.1, Cet.1.
- Leon A, dkk. 2020. Human Capital Management. Yayasan Kita Menulis, Cet.1.
- Aria Mulyapradana, dkk.2020. “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan”. Jurnal Sekretari dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Vol4, No 1.
- Dinus Kenelak, dkk. 2016. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jaya Wijaya”. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani. 2015. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia”. Jurnal AGORA Vo.3, No.2.