

Analisis Pengaruh Biaya Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Uswatun Hasanah

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Trunojoyo Madura*

INFO ARTIKEL	<i>Abstract</i>	
<i>Sejarah Artikel:</i> <i>Diterima :</i> <i>Diperbaiki :</i> <i>Disetujui :</i>		
<i>Keywords:</i>		
	<i>Abstraks</i>	
<i>Kata Kunci:</i> <i>Strategi pemasaran, guerilla marketing, digital marketing, UMKM.</i>	<i>Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya, kompensasi adalah segala bentuk sesuatu baik berupa uang, maupun barang fisik maupun nonfisik oleh perusahaan diberikan kepada karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, sedangkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkatan pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.</i>	
<i>DOI:</i>		
<i>Korespondensi:</i> <i>Nama: Uswatun Hasanah</i> <i>Email: uswa@gmail.com, p-ISSN: 2355-9543</i> <i>email uswa@gmail.com</i>	ISSN: 2355-9543(Print) ISSN: 2460-3775 (on-line)	

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan organisasi individu maupun kelompok yang kaitannya untuk memproduksi dan mendistribusikan kepada manusia untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, selain memenuhi kebutuhan manusia perusahaan juga tujuannya mendapatkan profit atau keuntungan yang sebesar-besarnya. Selain itu di perusahaan tersebut juga terdapat sumber daya manusia, mesin dan modal jika tidak ada dari salah satu ketiga tersebut perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya. Sumber daya manusia di suatu perusahaan tentu adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Perusahaan tersebut harus menyadari bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan mereka kebutuhannya bertambah baik untuk karyawan tersebut maupun untuk keluarganya jika perusahaan memberikan kompensasi atas pekerjaan yang dirasa meningkatkan kinerja perusahaan maka karyawan tersebut harus diberikan reward atau kompensasi supaya motivasi untuk terus bekerja terhadap perusahaan tersebut semakin meningkat kinerjanya. Manusia melakukan pekerjaan jika mereka termotivasi dan pekerjaan tersebut menyenangkan baginya, motivasi bias timbul karena faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari

keinginan dan kebutuhannya sendiri sedangkan faktor eksternal itu berasal dari luar keinginan sendiri atau kebutuhannya sendiri misalkan dari manajer, atasan. Kinerja menurut Sulistiyani (2003 : 223) merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernandin dan Russel dalam Sulistiyani (2003 : 223) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis kedalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok beberapa Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud. Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

METODE

Dalam metode penelitian ini menggunakan variabel yang independent dimana variabel ini mempengaruhi variable-variabel lainnya yaitu biaya kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan.

PEMBAHASAN

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi/ perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang

potensial keluar dari perusahaan. Pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli

1. Anwar Prabu Mangkunegara (2001: 83)

Pengertian kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uant merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

2. Agus Sunyoto (2008: 69)

Pengertian kompensasi menurut Agus Sunyoto adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

3. Hasibuan (2003: 117)

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Sedangkan motivasi sendiri merupakan dorongan yang timbul dengan sendirinya seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya. Jika karyawan memperoleh kompensasi maka mereka akan termotivasi untuk lebih memberikan hasil kerjanya terhadap perusahaan tersebut, karena mereka telah diberikan reward atau kompensasi dari pekerjaan yang telah mereka lakukan selama bekerja di perusahaan.

Mendorong para ahli untuk menjabarkan pengertian Motivasi, menurut para ahli

1. Menurut Uno "2007"

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internak dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya, hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Motivasi ialah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak "Sargent, dikutip oleh Howard, 199" menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak dari interaksi

Analisis Pengaruh Biaya Kompensasi Terhadap Motivasi, Uswatun Hasanah

seseorang dengan situasi yang dihadapinya "Siagian, 2004".

2. Menurut Djamarah "2002:34"

Mendefinisikan motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dan aktivitasnya maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat mencapainya dengan segala upaya yang dapat ia lakukan untuk mencapainya.

3. Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara

Memberikan pengertian motivasi dengan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkatan pencapaian hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Dalam suatu berita atau wacana Ratusan warga Desa Tanggulangin, Kecamatan Kejayan, Pasuruan mendemo pabrik PT Nestle. Warga menuntut agar perusahaan multinasional ini memperhatikan kesejahteraan warga sekitar. Warga yang datang membawa truk dan ratusan motor langsung memblokir gerbang masuk pabrik. Mereka membawa pengeras suara serta puluhan poster dan spanduk tuntutan. Warga menuntut agar kuota 60% pekerjaan diberikan kepada warga Desa Tanggulangin. Selain menuntut pekerjaan, warga juga menuntut kompensasi berdirinya pabrik di desa mereka. Warga menuntut agar Nestle melakukan pembangunan fisik berupa tempat ibadah, paving jalan kampung, KM\WC umum, irigasi serta pembangunan atau rehab sekolah. Warga juga menuntut pemulihan lahan pertanian sebagai dampak pengaruh limbah pabrik dalam satu tahun. Dari berita tersebut pihak dari perusahaan pt nestle tidak serta merta memberikan kompensasi terhadap mereka yang sudah bekerja di dalam perusahaan tersebut selain kompensasi

mereka juga tidak mensejahterakan kehidupan di lingkungan tersebut sehingga banyak sekali pengangguran yang terjadi, mereka juga kurang motivasi dari dampak kompensasi tersebut sehingga kinerja karyawan di perusahaan tersebut kurang memadai.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Jadi apa yang telah dipaparkan diatas bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, karena dengan kompensasi tersebutlah para karyawan juga mendapat tambahan untuk kebutuhan dirinya sendiri maupun untuk keluarganya, dengan kompensasi hidup para karyawan juga lebih sejahtera dan nyaman.

Saran

Saran yang diberikan penulis adalah meningkatkan kompensasi yang lebih baik lagi yang lebih merata terhadap karyawan. Memberikan motivasi yang lebih agar karyawan selalu bersemangat dan lebih termotivasi untuk pencapaian tujuan mereka maupun tujuan atau target perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

<http://www.sepengetahuan.com/2017/08/21-pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html>

<http://www.dosenpendidikan.com/22-pengertian-motivasi-menurut-para-ahli-terlengkap/>

<https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-2174686/warga-demo-pt-nestle-tuntut-kompensasi-dan-minta-dipekerjakan>
Kurniawan, Didi. 2009. Mengembangkan Ekonomi Kerakyatan dengan Akselerasi Sektor Riil dan UKM. Tersedia [Online] <http://didikurniawan.web.id/2009/04/29/mengembangkan-ekonomi-kerakyatan-dengan-akselerasi-sektor-riil-dan-ukm/>
Diakses tanggal 6 Juli 2018.