

Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Sally Syahfitri⁽¹⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia; sallysyahfitri799@gmail.com

Muhammad Chaerul Rizky⁽²⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia; mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation and organizational culture on employee performance. The research employs a library research method by reviewing various relevant scientific literature sources. The findings indicate that compensation plays a significant role in enhancing employee performance. Fair compensation that aligns with employee contributions can encourage improved performance and loyalty to the organization. Meanwhile, a strong organizational culture has been shown to create a conducive work environment and enhance employee effectiveness. The combination of a good compensation system and a positive organizational culture creates synergy that supports the optimization of employee performance. This research provides practical implications for organizations in designing compensation strategies and developing effective organizational cultures to improve employee performance.

Keywords: human resource management; compensation; organizational culture; employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Studi ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research) dengan menganalisis berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Sementara itu, budaya organisasi yang kuat terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Kombinasi antara sistem kompensasi yang baik dan budaya organisasi yang positif menciptakan sinergi yang mendukung optimalisasi kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang strategi kompensasi dan mengembangkan budaya organisasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia; kompensasi; budaya organisasi; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan produktivitas karyawannya melalui berbagai strategi, termasuk sistem kompensasi yang adil dan pembentukan budaya organisasi yang kondusif. Namun, realita menunjukkan bahwa banyak perusahaan masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawannya.

Survei terbaru yang dilakukan oleh Mercer Indonesia pada 2023 menunjukkan bahwa 65% karyawan merasa sistem kompensasi di perusahaan mereka belum sepenuhnya adil dan kompetitif. Hal ini berdampak signifikan pada kinerja, motivasi kerja dan tingkat turnover karyawan. Sementara itu, pada penelitian Deloitte pada 2024 mengungkapkan bahwa 72% perusahaan di Indonesia mengalami

kesulitan dalam membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang efektif, terutama dalam era kerja hybrid pasca pandemi.

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dessler pada bukunya, kompensasi yang tepat tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga membantu perusahaan dalam mempertahankan talenta terbaiknya. Namun, banyak perusahaan masih menghadapi dilema dalam menentukan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. ⁽¹⁾

Di sisi lain, budaya organisasi juga memainkan peran vital dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. menekankan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sementara budaya yang lemah justru menjadi penghambat. ⁽²⁾

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, serta mengidentifikasi strategi yang dapat diimplementasikan perusahaan untuk mengoptimalkan kedua faktor tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi organisasi dalam mengembangkan sistem kompensasi yang lebih efektif dan membangun budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode penelitian pustaka (library research), yang berfungsi sebagai pendekatan utama untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengakses dan menganalisis berbagai sumber informasi yang relevan dan terpercaya.

Dalam proses pencarian literatur, peneliti melakukan serangkaian langkah sistematis yang mencakup identifikasi sumber dengan menentukan topik literatur yang relevan dengan fokus penelitian, pengumpulan sumber literatur dari buku, jurnal ilmiah, dan artikel terkait kompensasi, budaya organisasi, serta kinerja karyawan. Untuk meningkatkan ketelitian proses penelitian, peneliti menggunakan kriteria pencarian yang spesifik, termasuk pemilihan kata kunci seperti "kompensasi", "budaya organisasi", "kinerja karyawan", dan "manajemen SDM".

Metode ini memberikan dasar yang kuat bagi penelitian karena peneliti dapat mengekstrak informasi mendalam untuk mendukung kesimpulan dan argumen. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat menghasilkan pemahaman baru mengenai pentingnya kompensasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut Iswarni N pada jurnalnya, mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis yang berfokus pada pengelolaan individu dalam sebuah organisasi. ⁽³⁾ Ini mencakup berbagai fungsi penting terkait sumber daya manusia, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kinerja, pengaturan kompensasi dan manfaat, serta pengelolaan hubungan antar karyawan. Tujuan utamanya adalah memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar perusahaan dapat mencapai kinerja optimal.

2. Kompensasi

⁽¹⁾ Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. ⁽⁴⁾ Kemudian menurut Aswaruddin, kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya atau telah mencapai suatu standar atau target yang ditetapkan. ⁽²⁾ Kompensasi adalah upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan. Kompensasi memiliki peran yang penting dalam memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima sepadan dengan

kontribusi dan kinerja yang telah diberikan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi, pencapaian target, dan kinerja yang telah diberikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga berperan penting sebagai instrumen motivasi yang mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitasnya terhadap perusahaan. Sistem kompensasi yang adil dan sepadan dengan kontribusi karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Kompensasi menjadi bagian faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja. Selain itu juga, kompensasi juga sebagai pemelihara untuk tetap bertahan seorang karyawan. Rasa keadilan dalam pertimbangan pemberian kompensasi pada karyawan harus sesuai peraturan yang berlaku. ⁽⁵⁾ Hasil ini menyatakan bahwa untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan akhirnya akan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya

Menurut Yusman, ⁽⁶⁾ bentuk dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua, yakni:

1. Kompensasi Finansial, sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi finansial berupa dalam bentuk seperti gaji, upah, insentif, dan bonus.
2. Kompensasi Non Finansial, sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini bermaksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi non finansial berupa imbalan yang dibayarkan secara tidak langsung seperti jaminan sosial, jaminan kesehatan, tunjangan hari tua (pensiun), asuransi, liburan, dan tunjangan lainnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi:

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market*, *the economy*, *the government* dan *unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget* dan *who makes compensation decision*.

1. *The Labor Market*, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dari menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.
2. *The Economy*, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
3. *The Government*, pemerintah. Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
4. *Unions*, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.
5. *The Labor Budget*, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.
6. *Who makes compensation decision*, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

3. Budaya Organisasi

Menurut Ronaldi ⁽²⁾, Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja. Secara tidak langsung setiap orang dalam organisasi memahami budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi jika dia sebagai karyawan baru, agar bisa diterima di lingkungan kerja, dia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan diperbolehkan dan apa yang baik dan buruk. Jadi, budaya organisasi disosialisasikan kepada anggota organisasi atau kepada karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat perusahaan. ⁽⁷⁾ Wahyuddin mengungkapkan pendapat bahwa budaya organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya dalam suatu organisasi mengandung seperangkat pengalaman, filosofi, pengalaman, harapan dan juga nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota mulai dari pekerjaan internal, komunikasi dengan lingkungan eksternal organisasi dan harapan masa depan Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang definisi budaya organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa definisi dari budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial intangible yang berfungsi sebagai fondasi dan pengikat dalam organisasi, termanifestasi melalui nilai-nilai, filosofi, pengalaman, dan harapan yang secara kolektif membentuk pola perilaku dan cara kerja anggota organisasi. Budaya ini tidak hanya menjadi pedoman operasional yang mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, tetapi juga menjadi mekanisme sosialisasi dan adaptasi bagi anggota baru dalam memahami dan menginternalisasi nilai-nilai organisasi. Kekuatan budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, di mana budaya yang kuat akan mendukung kemajuan organisasi, sementara budaya yang lemah dapat menjadi penghambat. Budaya organisasi juga berperan sebagai jembatan yang menghubungkan dinamika internal organisasi dengan lingkungan eksternalnya, serta menjadi landasan dalam membentuk visi masa depan organisasi.

Konsep budaya organisasi memiliki empat elemen kunci, yaitu budaya organisasi merupakan fenomena bersama; budaya organisasi memiliki tingkatan yang terlihat dan kurang terlihat; setiap anggota baru organisasi mempelajari budaya; dan budaya cenderung berubah perlahan seiring waktu. ⁽⁷⁾ Budaya organisasi dapat dibentuk dengan berbagai cara. Cara ini biasanya melalui beberapa tahapan, yaitu:

- a) seseorang memiliki beberapa ide atau gagasan untuk membentuk organisasi baru,
- b) pendiri membawa satu atau lebih orang kunci yang menjadi pemikir dan membentuk inti, kelompok yang memiliki visi yang sama dengan pendirinya,
- c) kelompok tersebut memulai serangkaian kegiatan untuk mewujudkan organisasi tersebut. Menentukan jenis dan lokasi kegiatan dan hal-hal terkait lainnya, dan
- d) sebagai langkah terakhir, orang lain didatangkan untuk bekerja dengan para pendiri dan kelompok inti organisasi dan akhirnya mulai membuat formasi sejarah bersama.

Terdapat lima jenis budaya organisasi yang diklasifikasikan oleh Kets de Vries dan Miller, yang menurunkannya dengan menghubungkan lima kepribadian neurotik dengan budaya organisasi.

1. *Charismatic vs Selfsufficient Cultures*. Budaya organisasi karismatik terlalu menekankan individualisme, terutama di tingkat atas. Manajer memiliki kebutuhan yang lebih besar akan perhatian dan pengakuan dari luar perusahaan. Manajer mengeksploitasi orang lain dan kekuasaan terkonsentrasi di atas. Pemimpin puncak menjaga kontrol ketat sambil menjadi pusat perhatian. Bawahan yang tertarik untuk bekerja di organisasi semacam itu mendambakan kredibilitas, ingin dilatih, dan mengabaikan kelemahan pemimpinnya. Bawahan memiliki keyakinan yang besar bahwa mereka yang memimpin organisasi tidak akan melakukan kesalahan. Perusahaan dengan budaya "mandiri" menghargai kemandirian, inisiatif, dan prestasi. Anggota percaya bahwa keberhasilan perusahaan tergantung pada keberhasilan individu dalam perusahaan.
2. *Paranoid vs budaya kepercayaan*. Dalam budaya paranoid, ada kekhawatiran dan ketidakpercayaan yang kuat. Dalam budaya kepercayaan, tidak ada ketakutan yang tidak realistis.
3. *Avoidant vs Achievement Culture*. Ciri khas organisasi dengan budaya penghindaran adalah bahwa koalisi dominan berusaha menghindari perubahan. Mereka pasif dan tanpa tujuan.

Perubahan ditentang karena mengancam nilai-nilai organisasi dan struktur kekuasaan yang ada. Dalam budaya kinerja tinggi, anggota manajemen puncak menekankan analisis logis dan proses rasional. Kami menyadari pentingnya perubahan dan dapat melakukan perbedaan dengan perubahan ke arah yang lebih baik.

4. Budaya yang dipolitisasi dan terfokus. Dalam budaya organisasi yang terpolitisasi, tidak ada arah yang jelas. Kepemimpinan puncak tidak tetap. Kurangnya kepemimpinan yang kuat menyebabkan manajer tingkat bawah mencoba mempengaruhi arah perusahaan. Dengan tidak adanya kepemimpinan, individu dan koalisi sering bersaing untuk mendapatkan kekuasaan. Dalam budaya terpusat, anggota memiliki pandangan yang sama tentang arah organisasi. Itu mengalir dari perubahan yang dibutuhkan dan memberikan ikatan antusiasme dengan anggota. Itulah tujuannya.
5. Birokrasi dan budaya kreatif. Budaya birokrasi adalah hasil dari kepribadian kompulsif. Orang kompulsif memiliki keinginan kuat untuk mengendalikan lingkungannya. Mereka bekerja dengan sangat presisi dan sangat spesifik, tetapi sering berfokus pada detail yang sepele. Dalam budaya birokrasi, penampilan lebih penting daripada fungsi. Manajer lebih tertarik pada aturan kolaborasi daripada tujuan aturan. Ada sistem kontrol yang digunakan untuk memantau perilaku anggotanya. Dalam budaya kreatif, anggota lebih disiplin diri. Mereka dapat bekerja sama dalam tim tanpa terlalu bergantung pada aturan dan prosedur yang mereka ketahui tentang pekerjaan satu sama lain dan tugas yang saling bergantung. Pencocokan antar anggota adalah proses yang cukup intuitif yang berkembang dari pengalaman kolaborasi dalam kesuksesan. Anggota kami menyadari bahwa kolaborasi adalah dasar kesuksesan kami.

4. Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan yang menjadi faktor berhasilnya suatu tujuan perusahaan ialah kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Jika kinerja karyawan perusahaan tersebut baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai, sebaliknya jika kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut buruk maka dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan ⁽⁸⁾.

⁽⁶⁾ Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

⁽⁹⁾ Berpendapat bahwa Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah manifestasi dari pencapaian kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Hal ini merupakan wujud dari *actual performance* atau *job performance* yang menggambarkan keberhasilan seseorang dalam mengeksekusi fungsi pekerjaannya. Kinerja tidak hanya diukur dari seberapa banyak output yang dihasilkan (kuantitas), tetapi juga mempertimbangkan standar kualitas yang harus dipenuhi, sehingga mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2002:68) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a) mempunyai komitmen yang tinggi
- b) risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung
- c) tujuan yang realistis dimiliki
- d) memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki
- e) umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan
- f) rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan

Selanjutnya menurut Robbins (2006:260), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya:

- a) kualitas kerja.

- Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja
- b) kuantitas kerja.
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas
 - c) ketepatan waktu.
Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.
 - d) efektifitas
Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
 - e) komitmen
Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

HASIL

Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi mencakup pendapatan dalam bentuk uang, barang, atau layanan yang langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks ini, kompensasi dibedakan menjadi dua kategori utama:

- **Kompensasi Langsung**, termasuk gaji dan upah yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan. Gaji merupakan imbalan tetap yang diterima secara bulanan, sementara upah biasanya dihitung berdasarkan jam kerja.
- **Kompensasi Tidak Langsung**, mencakup tunjangan dan fasilitas tambahan yang tidak langsung terkait dengan gaji, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, dan program pensiun. Kompensasi tidak langsung berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan dan mendukung motivasi mereka dalam bekerja.

Kebijakan pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan keahlian dan kontribusi karyawan, serta mempertimbangkan faktor-faktor seperti biaya hidup, produktivitas, dan kemampuan organisasi untuk membayar

Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan kajian terhadap berbagai definisi kompensasi yang telah dipaparkan dalam landasan teori, ditemukan beberapa insight penting dalam perkembangan konsep kompensasi. ⁽¹⁾ Terjadi pergeseran paradigma dari konsep kompensasi yang awalnya hanya dipandang sebagai sistem pembayaran menjadi sistem penghargaan yang lebih komprehensif seperti yang dikemukakan ⁽⁴⁾, ⁽²⁾.

Kompensasi memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan menerima kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. ⁽¹⁰⁾ Mencatat bahwa kompensasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan tingkat kinerja; karyawan yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika kompensasi dianggap tidak memadai atau tidak adil, hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas. Dalam konteks perbankan syariah di Palembang, pemberian kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas karyawan tetapi juga loyalitas mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ritawati, ⁽¹⁰⁾, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor perbankan syariah. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa mendapatkan imbalan yang layak, mereka cenderung lebih loyal dan produktif dalam pekerjaan mereka.

DEFINISI BUDAYA ORGANISASI

Menurut Phithi Sithi Amnuai, budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang kemudian dikembangkan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan

hanya sekadar tradisi atau adat istiadat biasa, tetapi memiliki makna yang lebih dalam dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang diharapkan

Berdasarkan laporan penelitian⁽¹¹⁾, ada beberapa jenis budaya organisasi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, budaya tanpa sekat yang bertujuan menciptakan suasana kerja nyaman dan komunikasi baik antara karyawan dan pimpinan. Selain itu, LAZNAS Nurul Hayat Kediri juga menerapkan peraturan-peraturan yang harus dilakukan oleh seluruh karyawan, seperti datang tepat waktu, melakukan sunnah harian, dan program-program kegiatan secara tertib.

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN

Hasil penelitian Zainuddin,⁽¹¹⁾ menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di LAZNAS Nurul Hayat Kediri, budaya organisasi kuat yang mementingkan kesungguhan karyawan dalam mengerjakan tugas serta mengembangkan lembaga tersebut telah berdampak besar pada peningkatan jumlah muzakki dan penghargaan yang diterima. Sejak tahun 2014, LAZNAS Nurul Hayat Kediri telah mengalami peningkatan kinerja perusahaan, termasuk peningkatan jumlah muzakki dan penghargaan-penghargaan lain. Hal ini tidak dapat dilepaskan dari budaya organisasi yang kuat yang diterapkan di sana. Budaya organisasi yang mementingkan mencapai tujuan lembaga dan mewujudkan motto lembaga ("Sejuk untuk Semua") telah meningkatkan kesungguhan karyawan dalam mengerjakan tugas mereka

Implementasi budaya organisasi yang baik di LAZNAS Nurul Hayat Kediri meliputi beberapa aspek penting. Pertama, motivasi yang diberikan oleh pemimpin dan kontrol langsung dari kantor pusat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, suasana kerja yang nyaman dan aman diciptakan melalui prinsip "tanpa sekat" dan implementasi 5R (Ringkas, Rapi, Risik, Rawat, Rajin)

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Pengaruh antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah menjadi fokus banyak penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Keduanya berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan.

Kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan faktor utama dalam meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang ditetapkan. Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berkontribusi pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang puas dengan kompensasinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas usaha yang mereka lakukan.

Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya yang positif, yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan inovasi, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. Ketika budaya organisasi mengedepankan nilai-nilai seperti kepercayaan, penghargaan, dan komitmen terhadap tujuan bersama, karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif atau tidak mendukung dapat menghambat kinerja karyawan. Misalnya, jika terdapat ketidakadilan dalam perlakuan atau kurangnya dukungan dari manajemen, hal ini dapat menyebabkan demotivasi dan penurunan produktivitas.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kombinasi dari kedua faktor ini menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan efektivitas kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan dengan budaya organisasi yang baik sambil menerima kompensasi yang adil cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak merasakan kedua hal tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, penelitian ini mengonfirmasi bahwa kompensasi dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Dalam konteks globalisasi yang dinamis, banyak perusahaan menghadapi tantangan seperti

penurunan kinerja dan kesulitan dalam mencapai target. Melalui metode penelitian pustaka, studi ini menemukan bahwa sistem kompensasi dan budaya organisasi yang baik tidak hanya memengaruhi kinerja karyawan tetapi juga berkontribusi pada motivasi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan budaya organisasi yang mendukung, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dan mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, kompensasi dan budaya organisasi yang tidak sesuai dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompensasi dan budaya organisasi untuk mengkoordinir kinerja karyawan yang baik.

Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi dan budaya organisasi serta implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen lebih fokus pada pemberian kompensasi dan efektifitas budaya organisasi sebagai strategi untuk mencapai kinerja optimal. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih besar bagi pemahaman tentang praktik pemberian kompensasi dan budaya organisasi yang positif, serta bagaimana hal tersebut dapat diterapkan di dunia nyata.

DAFTAR PUSTAKA

1. Dessler G. Human Resource Management (15th Edition). Boston: Pearson; 2017.
2. Ronaldi A. Kompensasi Di Cv. Geo Karya Pratama. J Ilm Glob Educ. 2023;4(2):814–25.
3. Iswarni N, Rizky C, Samsura F, Pembangunan U, Budi P. Pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam aspek lingkup pekerjaan. 2024;4(2):3–7.
4. Aswaruddin. Kompensasi. J Penelit Pendidik Indones [Internet]. 2023;1(1):57–64. Available from: <https://doi.org/XX.XXXXX/JPP>
5. Wandu D, Kahpi HS, Fidziah F, Abidin Z. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. J Manag Bus Rev. 2022;19(1):80–91.
6. Yusman Y. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang. 2017;01:1–23.
7. Wahyuddin H. Budaya Organisasi. Multiverse Open Multidiscip J. 2022;51–6.
8. Evayanti S, Waloejo HD. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Finishing CV Laksana Ungaran). J Ilmu Adm Bisnis. 2019;8(4):236–41.
9. Ruth N. KINERJA KARYAWAN. Bandung: Widina Bhakti Persada; 2021.
10. Ritawati RA. Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang. I-Finance. 2015;1(1):63–79.
11. Zainuddin M, Nasikhah A. PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). ISTITHMAR J Pengemb Ekon Islam. 2021;4(2):1–41.