



Compensation as Capital in Improving Performance and Organizational Commitment

Kompensasi Sebagai Modal Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Komitmen Organisasi

Ade Febrianto^{1*}, Rupus²

^{1,2}Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received: 15-01-2025 Revised: 20-01-2025 Accepted: 27-01-2025 Keywords: Compensation; Employees Performance; Organizational Commitment.	This research discusses Compensation as Social Capital in Building a Productive Organization. The Compensation Policy has been listed in the Perpu in Lieu of Law of the Republic of Indonesia Number 2 of 2022 concerning Job Creation in Chapter IV of Manpower Part Two of Article 61A. The research used by the author uses a descriptive qualitative method with theoretical data collection techniques, in the sense of a method based on descriptions in the form of sentences that are orderly, coherent, logical and effective. The results of this study show that compensation has a significant effect as capital in improving employee performance and organizational commitment.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license 	Corresponding Author: Ade Febrianto Fakultas Ilmu Bisnis dan Sosial, Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia Email: ade.092111007@student.binawan.ac.id

PENDAHULUAN

Hak sebagai warga negara Indonesia khususnya di bidang ketenagakerjaan, sudah tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana harus diwujudkan oleh negara. Dalam pasal 28D ayat (2) pasca amandemen, yang berbunyi "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Melihat isi pasal tersebut, terdapat kewajiban negara untuk melindungi hak konstitusional warga negaranya, terutama hak pekerja. Salah satu penerapan kewajiban negara dengan menghormati hak pekerja dalam hal pengupahan dan kompensasi yang sesuai dan adil.

Tentunya, setiap perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada karyawan. Sebagaimana sudah tercantum pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada Bab IV Ketenagakerjaan bagian kedua Pasal 61A. Kebijakan kompensasi merupakan upaya pemerintah dalam membangun sebuah perusahaan untuk tidak mengejar efisiensi bisnis saja, namun harus tetap memprioritaskan kesejahteraan karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan.

Kompensasi menjadi salah satu pilar penting dalam memberdayakan karyawan, selain itu dapat menjadi kunci dari sebuah kinerja organisasi yang berorientasi pada tujuan organisasi atau perusahaan hingga menjaga hubungan industrial yang sehat. Melalui kompensasi yang dikelola dengan baik tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat fondasi organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dan bersifat adil, dapat menciptakan budaya kerja yang positif, sehingga karyawan akan merasa aman dan dihargai, sehingga meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang ini, kebijakan kompensasi terhadap kinerja dan komitmen organisasi menjadi semakin penting untuk dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memahami sejauh mana kebijakan kompensasi mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas, dan keterlibatan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, terdapat beberapa poin yang menjadi tujuan penulisan yaitu Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Kompensasi

Definisi Kompensasi

Dapat dikatakan kompensasi menjadi peran penting dalam manajemen, dimana kompensasi menjadi salah satu kunci dalam memberdayakan karyawan untuk meningkatkan kinerja yang positif dan menciptakan kolaboratif antara karyawan dan organisasi perusahaan sehingga menjadi produktif. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atau tenaga kerja berupa pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan, sehingga untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi menurut (Mahmudah E.W & Endang S, 2017) adalah bentuk pemberian kepada karyawan berupa pembayaran atau imbalan yang timbul dari kinerja karyawan. Kompensasi juga didefinisikan sebagai bentuk timbal balik terhadap jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Ratnawati, 2016). Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh perusahaan dalam bentuk pemberian berupa imbalan atas kinerja dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Jenis Kompensasi

Menurut (NOVIHERNI, 2023) Kompensasi dapat dibagi menjadi dua tipe, diantaranya :

1. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diberikan secara langsung dari perusahaan kepada karyawan, berupa gaji, insentif dan juga upah.
2. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan namun biasanya tidak langsung dirasakan oleh karyawan, berupa benefit dan

service. Dalam artian kompensasi tambahan yang diberikan dan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap karyawan atas usaha dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi bertujuan untuk kemajuan perusahaan dan pemberdayaan karyawan. Menurut (Marnis & Priyono, 2008) secara rinci tujuan kompensasi diantaranya :

1. Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi dapat terjalin ikatan kerja sama secara formal antara atasan dan bawahan, dimana akan saling terikat untuk berkolaborasi dalam mencapai target perusahaan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
2. Kepuasan kerja
Hubungan timbal balik kepada karyawan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan karena terdapat balas jasa bagi karyawan.
3. Motivasi
Peran kompensasi cukup terlibat jauh dengan pendekatan kinerja karyawan, dengan menerapkan balas jasa yang diberikan kepada karyawan, perusahaan akan lebih mudah memotivasi karyawan sehingga menciptakan dampak yang signifikan dengan peningkatan produktivitas karyawan.
4. Stabilitas karyawan
Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip keadilan dan layak, maka stabilitas karyawan akan cenderung lebih terjamin dengan turnover yang relatif kecil.
5. Peningkatan disiplin
Pemberian kompensasi yang sesuai juga akan berdampak kepada peningkatan disiplin karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja Karyawan

Definisi Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut beberapa ahli diantaranya sebagai berikut :

1. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Faris Naufal, 2015)
2. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu yang berdasarkan dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Ginting, 2019)
3. Menurut (Nursam N, 2017) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan hingga menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari segala aktivitas atau tugas yang sedang dilakukan baik itu individu maupun kelompok, dengan pengukuran berdasarkan standar tertentu dan dalam periode waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh masing-masing orang, sedangkan kinerja organisasi menggambarkan keseluruhan hasil kerja yang diperoleh oleh suatu organisasi atau perusahaan..

Pengukuran kinerja karyawan

Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk menilai, mengevaluasi dan mengkomunikasikan hasil pekerjaan karyawan dengan standar pengukuran yang berlaku. Maka pengukuran kinerja organisasi menurut beberapa ahli diantaranya sebagai berikut:

1. Pengukuran kinerja adalah proses evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk menilai hasil kerja karyawan dan performa organisasi. Pendekatan ini membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan, serta meningkatkan kualitas kerja di masa depan. Selain itu, pengukuran kinerja juga menjadi dasar bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan seperti promosi jabatan atau pemberian penghargaan (Slamet, 2023).
2. Pengukuran kinerja merujuk pada evaluasi berbagai aktivitas dalam rantai nilai perusahaan. Hasil dari evaluasi ini digunakan sebagai umpan balik untuk menilai standar perencanaan dan pengendalian perusahaan, serta menilai kinerja karyawan (Dini, 2020).
3. Pengukuran kinerja diartikan sebagai proses pemantauan dan pelaporan terhadap pekerjaan atau program yang sedang berlangsung dan perlu diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sulisworo, 2009).

Dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk mengukur sejauh mana hasil kerja individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan penilaian terhadap berbagai aktivitas dalam organisasi perusahaan, dari tingkat individu hingga tingkat organisasi secara keseluruhan. Hasil dari pengukuran kinerja ini digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik dan pengambilan keputusan yang berorientasi pada pengembangan karyawan. Terdapat beberapa metode pengukuran kinerja untuk mengukur sebuah rangkaian dari proses pengambilan keputusan. Metode pengukuran tersebut menurut (Sugeng et al., 2022) sebagai berikut:

- a. *Balance Scorecard (BSC)*
Metode ini menggunakan 4 perspektif dalam pengukurannya, yaitu financial, pelanggan, proses bisnis internal dan perspektif pertumbuhan dan pembelajaran
- b. *Sustainability Balance Scorecard (SBSC)*
Metode ini merupakan kelanjutan dari metode BSC dengan penambahan berupa aspek lingkungan dan sosial.
- c. *Cambridge Model*
Metode ini menggunakan grup produk sebagai dasar untuk mendefinisikan Key Performance Indikator KPI, sehingga tujuan dapat ditentukan.
- d. *Intergrated Performance Measurement System (IPMS)*
Metode ini adalah model standar pengukuran kinerja yang bertujuan untuk membuat sistem pengukuran kinerja lebih kokoh, terhubung, efisien dan efektif.
- e. *Integrated Environment Performance Measurement System (IEPMS)*
Metode ini menggunakan cara yang berkaitan dengan lingkungan, dengan standar pengukuran kualitatif dan kuantitatif yang digunakan secara bersama-sama dalam perancangan metode IEPMS.

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah efektivitas keseluruhan organisasi dalam memenuhi kebutuhan yang telah ditentukan dari setiap kelompok, melalui upaya yang sistematis dan peningkatan kemampuan organisasi secara terus menerus (John Sihar M, 2024). Menurut (Arsenia, 2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor Individu, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam melakukan pekerjaan, maka potensi untuk bekerja secara produktif tidak akan tercapai dan mempengaruhi tujuan organisasi.
2. Faktor Lingkungan Organisasi, dengan peran yang cukup signifikan dari lingkungan organisasi dapat mendukung individu pekerja mencapai kinerja yang optimal dan mampu membantu organisasi mencapai tujuannya. Seperti, uraian tugas yang jelas dan tepat, otoritas yang memadai, komunikasi yang efektif dan hubungan kerja yang harmonis menjadi komponen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.
3. Pegawai, mencakup dengan kemampuan dan kemauan dalam menjalankan pekerjaan.
4. Pekerjaan atau penugasan, mencakup desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Lingkungan kerja, mencakup faktor kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Komitmen Organisasi

Definisi Komitmen

Secara umum komitmen merupakan keterikatan individu dalam bentuk rasa tanggung jawab terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen mencerminkan loyalitas, dedikasi dan keinginan dalam bentuk kontribusi secara aktif untuk mendukung tujuan organisasi. Maka pengertian komitmen organisasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi adalah loyalitas individu yang memiliki dorongan dan keinginan untuk tetap bertahan di dalam suatu organisasi sehingga percaya kepada nilai-nilai organisasi (Sultan, 2011).
2. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta kesungguhan dalam bekerja demi mencapai tujuan organisasi (Ningrum, 2021).
3. Komitmen organisasi adalah bentuk keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi dengan menumbuhkan loyalitas serta menerima nilai-nilai dan tujuan yang diusung oleh organisasi. (Saragih, 2019).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan keinginan seseorang untuk terus menjadi bagian dari organisasi dengan mendukung nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi..

Faktor Pembentukan Komitmen

Menurut (Yanto & Dian N, 2013) terdapat beberapa faktor pembentukan komitmen dalam suatu organisasi diantaranya:

1. Faktor Kesadaran, mencakup pemahaman individu atau kelompok terhadap tanggung jawab, hak dan kewajiban dalam menjalankan suatu pekerjaan.
2. Faktor Aturan, berkaitan dengan kebijakan atau regulasi yang mengatur segala aktivitas dalam organisasi.

3. Faktor Organisasi, berkaitan dengan struktur, manajemen dan tata kelola organisasi yang memengaruhi bagaimana organisasi yang dijalankan dapat berfungsi.
4. Faktor Pendapatan, melibatkan imbalan atau kompensasi terhadap segala tenaga atau pikiran yang telah diberikan kepada organisasi.
5. Faktor Kemampuan Keterampilan, keadaan yang ditunjukkan oleh seseorang yang dapat melaksanakan tugas atas dasar ketentuan-ketentuan yang ada.
6. Faktor Sarana Pelayanan, segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang menunjang sebagai alat pembantu dalam melakukan segala pekerjaan.

Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dengan mendukung nilai-nilai serta tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam (Sambung, 2016), menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi yaitu :

1. Affective Commitment, merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan anggota dalam sebuah organisasi.
2. Continuance Commitment, komitmen yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi jika meninggalkan organisasi, maka ia akan mengalami kerugian.
3. Normative Commitment, melibatkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

Pengertian Organisasi

Secara filosofis terdapat tiga pendapat tentang pengertian organisasi menurut (Heryana, 2020) diantaranya :

1. Organisasi merupakan sistem dimana manusia saling terikat dan membentuk komunikasi yang saling memberikan manfaat dengan satu sama lain.
2. Organisasi merupakan kerangka kerja bagi manajemen dalam bekerja. Dalam artian organisasi merupakan wadah, lembaga, kelompok fungsional dalam proses manajemen berlangsung.
3. Organisasi merupakan strategi kompleks yang melibatkan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sehingga organisasi merupakan wadah sekumpulan orang yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Tanjung Amran Sahputra et al., 2022) organisasi merupakan sekumpulan manusia dalam melakukan suatu bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dan organisasi merupakan sebuah entitas sosial yang terbentuk dari kumpulan individu yang saling berinteraksi sehingga membentuk suatu pola yang terstruktur dan memiliki tugas serta fungsi, untuk menjadi kesatuan yang memiliki tujuan tertentu. Pengertian organisasi dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekumpulan orang untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya, namun dengan sistem yang kompleks dan terstruktur. Organisasi juga berfungsi sebagai wadah bagi manajemen untuk menjalankan fungsinya dan sebagai saran dalam mencapai tujuan strategis manajemen perusahaan.

Organisasi Produktif

Sebuah organisasi akan dianggap produktif jika hasil kerja yang dilakukan pada sebelumnya sudah mencapai target atau capaian yang telah ditetapkan. Menurut (Joy, 2006) Produktivitas menjadi

salah satu kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan, ketika produktivitas karyawan terus meningkat secara signifikan, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan. Produktivitas dapat ditinjau dalam tiga (3) bentuk. yaitu, peningkatan jumlah produksi dengan penggunaan sumber daya yang sama, peningkatan jumlah produksi dengan pengurangan sumber daya, serta peningkatan jumlah produksi yang jauh lebih besar dibandingkan dengan penambahan sumber daya yang relatif kecil (Candra W, 2019). Dapat disimpulkan, produktivitas merupakan indikator keberhasilan sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya yang ada pada sebuah perusahaan. Maka organisasi produktif adalah organisasi yang mampu mencapai hasil maksimal dengan sumber daya yang minimal.

Tinjauan Penelitian Terdahulu
Table 1 Penelitian terdahulu

NAMA	JUDUL	HASIL PENELITIAN
(Dinus et al., 2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya	Pemberian kompensasi berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dan Analisa regresi yang menyatakan ada pengaruh terhadap pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diterima
(Putra & Mardikaningsih, 2021)	Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi	Kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi
(Natoil et al., 2023)	Model Peningkatan Komitmen Organisasi Berbasis Pada Knowledge Sharing, Leadership Dan Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge sharing, leadership dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
(John Sihar M, 2024)	Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Temuan dalam penelitian ini adalah Hubungan antara kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi sangat penting dalam

		dunia kerja.
(Herry Kurniawan, 2022)	Literaturereview:Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi	Hasil dari library research ini adalah bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; 2)Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3)Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi; 4)Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 5) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pada dasarnya penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan mencari data teoritis studi pustaka yang relevan sehingga menghasilkan landasan teori yang dapat dianalisis. Metode kualitatif deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang mengumpulkan data dalam bentuk kata-kata, gambar, dan bukan angka. Data tersebut dapat diperoleh melalui wawancara, dokumentasi pribadi, catatan atau memo, serta berbagai bentuk dokumentasi lainnya (Moleong, 2005). Penelitian deskriptif diartikan sebagai metode penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, yang bersifat faktual dan akurat dengan sumber yang fakta dan memiliki hubungan antara fenomena yang diselidiki (Ayuningrum, 2020). Dengan metode ini, peneliti berusaha mengumpulkan data berupa dokumen-dokumen tertulis seperti sumber penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik penelitian yang sedang diteliti, maupun sumber lainnya. Metode ini bertujuan untuk merangkum hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, sehingga mendapatkan gambaran berdasarkan fakta untuk diselidiki dan dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, karena berperan sebagai bentuk timbal balik atau apresiasi atas pencapaian tugas kerja yang dilakukan. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, karyawan akan merasa dihargai, sehingga memunculkan kepuasan kerja dan komitmen untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Selain itu, organisasi dapat mengurangi tingkat turnover karyawan yang berkontribusi pada reputasi perusahaan yang baik di mata karyawan maupun masyarakat. Penelitian sebelumnya oleh (Dinus et al., 2016) menemukan bahwa pemberian kompensasi berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan melalui analisis regresi yang menunjukkan pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian (John Sihar M, 2024) yang menyimpulkan bahwa hubungan antara kompensasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi sangat signifikan dalam dunia kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai mampu memotivasi karyawan untuk lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sebaliknya, penelitian oleh (Herry Kurniawan, 2022) menunjukkan bahwa kurangnya pemberian kompensasi yang memadai dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Maka dari itu, pemberian kompensasi yang efektif menjadi salah satu aspek strategis dalam meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi memegang peran strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Maka, keseimbangan pemberian kompensasi kinerja karyawan dan keterlibatan kinerja organisasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekumpulan orang untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya, namun dengan sistem yang kompleks dan terstruktur. Organisasi juga berfungsi sebagai wadah bagi manajemen untuk menjalankan fungsinya dan sebagai saran dalam mencapai tujuan strategis manajemen perusahaan. Dengan mencerminkan rasa komitmen dalam organisasi dapat membentuk sebuah rasa tanggung jawab terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sehingga komitmen berdasarkan loyalitas, dedikasi dan keinginan dalam bentuk kontribusi secara aktif untuk mendukung tujuan organisasi.

Penelitian oleh (Putra & Mardikaningsih, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi. Hal ini juga didukung oleh (Natoil et al., 2023), yang menemukan bahwa kompensasi, knowledge sharing, dan leadership memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik dapat mendorong loyalitas karyawan, meningkatkan motivasi, dan memperkuat hubungan antara individu dan organisasi.

Herry Kurniawan, (2022) juga menjelaskan bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang kompetitif akan lebih termotivasi untuk mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang dikelola secara adil dan kompetitif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan dan keberlanjutan organisasi.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian bahwa kompensasi memegang peran yang signifikan dan bersifat positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan komitmen organisasi.

Penulis menyarankan beberapa hal seperti, kompensasi menjadi komponen utama yang harus diwujudkan oleh setiap organisasi perusahaan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan regulasi atau kebijakan yang adil dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan komitmen organisasi agar tetap sejalan dengan tujuan organisasi. Pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan juga perlu dievaluasi terkait dengan perihal tunjangan yang mereka dapatkan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih baik lagi kedepannya bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsenia, V. (2011). *ANALISIS PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN METODE BALANCED SCORECARD (Studi Kasus Pada PT. Bank Jateng Cabang Utama Semarang)*.
- Ayuningrum, P. F. (2020). *Audit Operasional atas Sistem Kepegawaian dan Penggajian Pada Unit Pengelola Sampah Terpadu Dinas Lingkungan Hidup DKI Jakarta*. 46–52.
- Candra W, O. M. (2019). *Produktivitas Kerja*. Prenamedia Group.
- Dini, A. (2020). *Pengukuran Kinerja. Konsep dasar penilaian kinerja dan metode penilaian kinerja*.
- Dinus, K., Johnly, P. R., & Gerson, K. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Dikabupaten Jaya Wijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Faris Naufal, D. (2015). *Desain Pekerjaan. Perpajakan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, 135030407111046, h. 5.
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Herry Kurniawan. (2022). Literaturereview: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/966/610>
- Heryana, A. (2020). (2020). Organisasi Dan Teori Organisasi. *Academia*, April 2018, 1–11. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14347.11041>
- John Sihar M, ett all. (2024). Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(11), 50–60. <http://sdmberkualitas.blogspot.com/2016/11/hubunga%0Ahttp://xa.yimg.com/kq/groups/23358460/41832523/name/jurnalnuzsep.pdf>
- Joy, S. M. (2006). 1233. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 38(Supplement), S152. <https://doi.org/10.1249/00005768-200605001-01567>
- Mahmudah E.W & Endang S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Muslichah Erma W (ed.)). Ubhara Manajemen Press.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Moleong. (2005). Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara secara dan pengamatan secara mendalam kepada para informannya. *Metode Penelitian Kualitatif*, 48–61.
- Natoil, N., Hartarini, Y. M., & Warsilan, W. (2023). Model Peningkatan Komitmen Organisasi Berbasis Pada Knowledge Sharing, Leadership Dan Kompensasi. *JURNAL CAPITAL: Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 66–78. <https://doi.org/10.33747/capital.v5i1.167>
- Ningrum, ett all. (2021). *Konsep Komitmen Organisasional. Pengantar Ilmu Manajemen* (Issue October). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- NOVIHERNI. (2023). *M Odul Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y . a . I Jakarta*.

- Nursam N. (2017). *Manajemen kinerja*. 2(2), 167–175.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3738>
- Ratnawati. (2016). *Kompensasi Menurut Ahli*. 9–49.
- Sambung, R. (2016). Dimensi komitmen organisasional: Dampaknya terhadap perilaku kerja pada organisasi sektor publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28–37.
- Saragih, G. . (2019). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kesiapan Berubah Pada Karyawan Tetap Kantor Jne Cabang Medan*.
- Slamet, R. (2023). *MANAJEMEN KINERJA*. Sekolah Tinggi Manajemen IMMI.
- Sugeng, A., Afandi, A., Widiyati, D., Napisah, Hasanah, N., & Khuluq, K. (2022). Pengukuran Kinerja Publik. In *Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta: Yogyakarta* (Issue 1).
- Sulisworo, D. (2009). Pengukuran Kerja. *Teknik Industri Universitas Ahmad Dahlan*, 78.
- Sultan, M. D. P. (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Tekstil Di Yogyakarta*.
- Tanjung Amran Sahputra, Purba Anggi Martuah, & Muhammad Mahadir. (2022). Pemahaman terhadap Teori-Teori Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 5816–5823.
- Yanto & Dian N. (2013). *Analisis Pengaruh Ocb (Organizational Citizenship Behavior) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Di Kabupaten Tanggamus*. Universitas Negeri Lampung.