

DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Dewi Sumarni¹, Alimin², Suriani³, Ieke Wulan Ayu^{4*}

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Agribisnis, Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

⁴Fakultas Pertanian, Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: iekewulanayu002@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 02 Desember 2022 Revised: 14 Desember 2022 Published: 30 Desember 2022	Tujuan penelitian adalah untuk mengemukakan dampak kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian kepustakaan (<i>library research</i>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan karyawan harus dikelola dengan baik dan dimotivasi dengan memberikan remunerasi dan kompensasi terbaik sesuai standar industri. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan perusahaan secara adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.
Keywords Sumberdaya manusia; Prestasi Kerja; Kompensasi;	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya campur tangan tenaga kerja manusia. Dunia bisnis saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi kemajuan perusahaan (Crick & Crick, 2020; González-Cruz *et al.*, 2019; Souisa *et al.*, 2019; Zainal *et al.*, 2018). Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya (Gumilar & Sartika, 2018). lingkungannya (Gumilar & Sunarsi, 2020; Rozi & Sunarsi, 2020; Sunarsi, 2020; Sunarsi & Erlangga, 2020). Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor faktor penting dalam sumber daya manusia (Akib *et al.*, 2015; Zainal *et al.*, 2018). Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi (Ipinazar *et al.*, 2021).

Sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan sebagai kunci pokok (Astutik, 2017). Oleh karena itu, keberadaan SDM sangat penting bagi perkembangan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam menjalankan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta mampu memenuhi tuntutan kebutuhan, terutama yang ada atau berasal dari lingkungan kerja. Peranan tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan, sehingga harus dipelihara dan dijaga dengan cara memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan. Setiap perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia untuk menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang

dilakukan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan yang dimiliki. Beberapa cara perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan diantaranya penguatan dalam budaya organisasi dan pemberian kompensasi kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik atau yang berprestasi. Dua cara ini merupakan cara yang umum yang dilakukan perusahaan. hal ini dipengaruhi oleh beberapa teori atau penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan prestasi karyawan. Rosvita *et al.* (2017) mengungkapkan bahwa budaya sangat berpengaruh dalam menunjukkan citra sebuah organisasi, citra positif dari sebuah organisasi adalah akibat dari budaya positif yang dimiliki oleh organisasi tersebut dan sebaliknya. Yolanda *et al.* (2021) bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang dapat mengaktifkan upaya dan atau keinginan serta dorongan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai target dalam dunia pekerjaan.

Perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Rivai (2009) menjelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi (Yani, 2012) dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan bayaran dalam bentuk uang yang diperoleh karyawan seperti gaji atau upah dan bonus. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dan lain sebagainya.

Kinerja positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan akan berdampak langsung terhadap prestasi. Prestasi kerja merupakan dampak langsung yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan dari hasil apa yang dia lakukan dalam pekerjaannya baik bersifat fisik maupun non fisik. Rofi (2012) mengungkapkan bahwa prestasi kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dari kinerja seseorang, yang dapat dilihat dari peningkatan derajat jabatan seseorang dalam organisasi tempatnya bekerja. Penentuan prestasi kerja seseorang tentunya mengikuti rangkaian atau proses sesuai dengan ketentuan atau standar yang ada di setiap organisasi atau perusahaan. Hani (2009) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana kerja karyawan dinilai atau dievaluasi oleh organisasi. Simanjutak *et al.* (2017) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja adalah sebuah sistem manajemen yang mengatur pemberian reward berdasarkan prestasi kerjanya yang tentunya prestasi setiap karyawan berbeda.

Besarnya kompensasi harus ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh karyawan sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterima. Perusahaan harus dapat bersikap adil kepada karyawannya, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Sangat diperlukan hubungan kerja yang saling

menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Mangkunegara (2002) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Tujuan penelitian adalah untuk mengemukakan budaya organisasi dan kompensasi terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka. Menganalisis teori dan keterkaitan antar variabel melalui buku maupun jurnal secara luring di perpustakaan maupun daring yang diperoleh melalui Mendeley, Scholar Google maupun media daring lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Prestasi Kerja

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, sistem kompensasi, kondisi fisik pekerjaan, kepuasan kerja, tingkat stres, dan desain pekerjaan (Handoko, 2001). Hal ini untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan kebutuhan para karyawannya, antara lain dengan memberikan kompensasi secara adil berdasarkan kemampuan dan jabatan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong atau memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang bisa ditempuh perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan melalui penerapan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga tercapai prestasi kerja yang baik. Kajian empiris beberapa penelitian disajikan sebagai berikut (Tabel 1):

Tabel 1. Kajian Empiris Penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Karyawan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Haristryanto (2012), Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.	Kompensasi (X1) Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi berupa gaji berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

				Kompensasi berupa bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2.	Nugroho & Kunartinah (2012), Pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja.	1.Kompensasi (X1) 2.Pengembangan Karier (X2) 3.Kepuasan Kerja (Y) 4.Motivasi Kerja (Z)	Regresi Linier Berganda dan Analisis Path (Path Aanalysis)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Penganembangan an karier berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Kurnia (2016), Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta	1.Kompensasi (X1) 2.Motivasi Kerja (X2) 3.Kinerja karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Andi (2022) The Effect of Compensation and Training on Work Performance that Has an Impact on Employee Performance	1.Kompensasi (X1) 2.Prestasi kerja (X2) 3.Pelatihan (X3)	uji regresi, korelasi, determinasi	Kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2019). Kinerja adalah tentang

apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Sembiring, 2021). Penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi prestasi kerja pekerjaan seseorang, apabila hal ini dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyelia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan menguntungkan dengan *focus strategic* dari perusahaan (Mathis dan Jackson, 2019).

Ada tiga langkah di dalam menilai prestasi kerja, yang pertama adalah mendefinisikan pekerjaan yang memiliki arti bahwa bawahan dan atasan sepakat standar pekerjaan karyawan. Langkah kedua, menilai prestasi kerja yang artinya membandingkan prestasi karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Ketiga, umpan balik yaitu membahas prestasi kerja yang telah dilakukan bawahan dan membuat rencana untuk suatu pengembangan yang diperlukan (Dessler, 2019). Berdasarkan beberapa hal yang telah dikemukakan di atas tampak jelas bahwa penilaian prestasi kerja bukan hanya untuk tujuan menilai sumber daya manusia saja, tetapi dapat dipergunakan untuk kepentingan organisasi yang lebih luas (Sembiring, 2021). Penilaian prestasi kerja dapat menunjukkan posisi dan tingkat pencapaian atau tujuan organisasi sehingga dapat dilakukan percepatan apabila terjadi kelambatan dan penyempurnaan bila terjadi penyimpangan (Noe *et al.*, 2020). Penilaian prestasi kerja dimaksudkan untuk mengetahui pencapaian sasaran organisasi, pencapaian sasaran unit kerja, pencapaian sasaran kelompok dan sasaran individu. Prestasi kerja adalah salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional, dimana indikator prestasi kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja dan kerja sama dengan rekan kerja (Malthis dan Jackson, 2019).

b. Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan perusahaan secara adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi 2 yaitu : Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif ; kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*) atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

a. Ikatan Kerja Sama

Pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang peruruhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan memberikan gairah dan kepuasan kerja karyawan.

a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik.

b. Asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur dari layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan

atas upah batas minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal kompensasi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang qualified tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa sistem pembayaran kompensasi yang umum di terapkan ada 3 yaitu :

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2) Sistem hasil (output)

Besarnya kompensasi/ upah dalam sistem hasil, ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya kompensasi yang dibayar dalam sistem hasil (output) selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya. Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksa dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya.

Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi. Jadi, sebaiknya ditetapkan standar upah minimal supaya unsur kemanusiaan mendapat perhatian sebaik-baiknya dan diikuti dengan pengupahan insentif. Kebijakan pengupahan semacam ini akan memberikan kesempatan untuk maju bagi yang sungguh-sungguh dan mendapat balas jasa besar. Adapun karyawan yang kurang mampu berprestasi masih mendapat balas jasa minimal sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. perusahaan tetap mempunyai peran ekonomis dan sosial. Jadi memberikan kesempatan untuk maju bagi yang kuat dan memberikan perlindungan bagi yang lemah.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut antara selain berikut :

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin tinggi.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya alas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi /upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang

berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

j. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Tingkat upah/balas jasanya semakin besar, untuk jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

KESIMPULAN

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan pen-injauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodic. Penilaian prestasi dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manager sumber daya manusia (SDM) yang lain seperti perencanaan SDM, penarikan dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, de-mosi, pensiun, dan pemecatan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan perusahaan secara adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan. *Management and Business Review*, 1(2), 87–95. <https://doi.org/10.21067/mbr.v1i2.4728>.
- Akib, H., Rifdan, & Guntur, M. (2015). Quality improvement strategies of academic services and student affairs at the Graduate Program State University of Makassar, Indonesia. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 13(4).
- Crick, J. M., & Crick, D. (2020). Coopetition and COVID-19: Collaborative business-tobusiness marketing strategies in a pandemic crisis. *Industrial Marketing Management*, 88, 206–213. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.05.016>
- Dessler, Gary. (2019). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- González-Cruz, T. F., Botella-Carrubi, D., & Martínez-Fuentes, C. M. (2019). Supervisor leadership style, employee regulatory focus, and leadership performance: A perspectivism approach. *Journal of Business Research*, 101, 660–667. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.065>

- Gumilar, I., & Sunarsi, D. (2020). Comparison of financial performance in banking with high car and low car (Study of banks approved in the kompas 100 index for the period 2013- 2017). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(7).
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Haristryanto, Firman. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ipinazar, A., Zarrabeitia, E., Belver, R. M. R., & Martinez-De-alegría, I. (2021). Organizational culture transformation model: Towards a high performance organization. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(1), 25–44. <https://doi.org/10.3926/jiem.3288>
- Kurnia, Rafi Jody. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, A. A. Prabu 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketujuh*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mathis, R.L., Jackson, J.H. (2019). *Human Resource Management*. Singapore: Cengage
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020). *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill Education
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen., Coulter, Mary., Cenzo, D.D. (2019). *Fundamentals of Management*. New York: Pearson
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 46-52.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65–74.
- Sembiring, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Panin Tbk Medan. *Jurakunman*, 14 (2), 9-15
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Souisa, W., Musa, C. I., Akib, H., Anshari, & Bado, B. (2019). Determinats of the performance of cooperative manager in ambon city, indonesia. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1).
- Sunarsi, D. (2020). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 9(2), 237–246.
- Sunarsi, D., & Erlangga, A. (2020). The Effect of Leadership Style and Work Environment on the Performance of Stationary Pump Operators in the Water Resources Office of West

- Jakarta City Administration. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(3).
- Werber, L., Daugherty, L., Keating, E. G., & Hoover, M. (2012). Assessment Criterion G: Process for Performance Appraisal Feedback. In *An Assessment of the Civilian Acquisition Workforce Personnel Demonstration Project* (pp. 41-44). RAND Corporation.
- Zainal, H., Parinsi, W. K., Hasan, M., Said, F., & Akib, H. (2018). The influence of strategic assets and market orientation to the performance of family business in Makassar City, Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6).
- Zainal, H., Parinsi, W. K., Hasan, M., Said, F., & Akib, H. (2018). The influence of strategic assets and market orientation to the performance of family business in Makassar City, Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6).