



## Manajemen Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada Industri Makanan

**Wendy Souisa**

Politeknik Negeri Ambon

[souisawendy@gmail.com](mailto:souisawendy@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen kompensasi terhadap kinerja karyawan pada industri makanan dan minuman di kota Makassar. Dari penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara manajemen kompensasi terhadap kinerja karyawan industri makanan dan minuman di Kota Makassar. Dengan nilai F hitung sebesar **19,116** dan R square sebesar **0.165**. Penelitian ini menemukan bahwa manajemen dan karyawan harus mampu menerapkan kebijakan kompensasi yang efektif yang bisa menguntungkan secara bersama. Temuan ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan tergantung pada perencanaan, implementasi dan pengendalian manajemen kompensasi yang efektif.

**Kata Kunci :** Manajemen Kompensasi, Kinerja

***Abstract:** This study aims to determine the effect of compensation management on employee performance in the food and beverage industry in Makassar. From this study found that there is a significant influence between compensation management on the performance of employees of the food and beverage industry in Makassar City. With the calculated F value of 19.116 and R square of 0.165. This study found that management and employees must be able to implement an effective compensation policy that can be mutually beneficial. This finding proves that there is a significant relationship between compensation management and employee performance, where employee performance depends on planning, implementing and controlling effective compensation management.*

***Keywords:** Compensation Management, Performance.*

## A. PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan organisasi, kebutuhan sumber daya manusia harus dikelola sebaik mungkin, dengan memperhatikan semua aspek yang penting didalamnya salah satunya adalah manajemen kompensasi. Manajemen Kompensasi adalah salah satu masalah yang paling kompleks dan dinamis di bidang pengelolaan sumber daya manusia, karena kompensasi dapat memotivasi bawahan dan karyawan untuk bekerja dengan baik bahkan kompensasi mampu membuat karyawan bekerja melampaui target. Manajemen Kompensasi memainkan peran penting dan fungsional karena merupakan detak jantung dari manajemen sumber daya manusia. Ini juga penting bagi karyawan dan manajer. hal ini dikarenakan karyawan biasanya bergantung pada sistem upah dan gaji yang harus setara dengan pekerjaan yang mereka dilakukan.

Namun, bagi manajer, keputusan kompensasi sangat mempengaruhi biaya dalam proses yang berampak pada kemampuan dalam menjual barang dan jasa dengan harga yang kompetitif di pasar produk (Barry, 1995). Ini adalah fakta yang jelas bahwa implementasi efektif dari manajemen kompensasi yang menguntungkan tidak hanya untuk membantu dalam menstabilkan dan mempertahankan karyawan tetapi juga membantu dalam mengurangi perputaran tenaga kerja dalam organisasi. Kompensasi karyawan dapat dilihat sebagai segala bentuk pengembalian finansial yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Bisa jadi disebut sebagai totalitas imbalan finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sebagai imbalannya atas

kerja atau jasanya. Manajemen kompensasi mengacu pada proses penetapan struktur tingkat upah untuk berbagai posisi dalam organisasi, merancang sistem insentif, menetapkan upah karyawan dan insentif dalam struktur yang telah ditetapkan. Ini adalah bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan karena menetapkan tingkat hubungan antara manajer dan karyawan. Penelitian ini berfokus untuk melihat pengaruh manajemen kompensasi terhadap kinerja karyawan industri pengolahan makanan dan minuman yang ada di kota Makassar.

## B. TINJAUAN TEORI

Armstrong (2005) menyatakan bahwa manajemen kompensasi merupakan bagian integral dari sumber daya manusia dengan pendekatan manajemen untuk peningkatan produktivitas dalam organisasi. Ini berkaitan dengan desain, penerapan dan pemeliharaan sistem kompensasi yang bersifat umum untuk peningkatan kinerja organisasi, tim dan karyawan. Manajemen kompensasi berkaitan dengan perumusan dan implementasi strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil, merata dan konsisten sesuai dengan nilai-nilai mereka bagi organisasi, (Armstrong, 2005). Manajemen kompensasi seperti namanya, menyiratkan memiliki struktur kompensasi di mana karyawan yang berkinerja lebih baik dibayar lebih dari karyawan yang berkinerja rata-rata (Hewitt, 2009). Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras untuk mendapatkan kembali gaji yang lebih banyak.

Armstrong dan Brown (2005) mendalilkan bahwa manajemen kompensasi merupakan bagian integral dari pendekatan

manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk mengelola karyawan dan karena itu mendukung pencapaian tujuan bisnis dan bersifat strategis dalam arti ditujukan untuk jangka panjang. Amstrong (2005) berpendapat bahwa manajemen kompensasi adalah tentang mengembangkan hubungan kerja positif dan kontrak psikologis yang mengadopsi kompensasi total dengan pendekatan yang mengakui bahwa ada sejumlah cara di mana orang dapat diberi kompensasi.

Dalam pandangan yang sama, Bob (2001); Anyebe, (2003) melihat manajemen kompensasi didasarkan pada filosofi yang diartikulasikan dengan baik. Seperangkat keyakinan dan prinsip-prinsip aturan yang terdiri dari nilai-nilai organisasi yang mengakui bahwa jika HRM adalah tentang berinvestasi dalam sumber daya manusia, maka sangat tepat untuk memberi kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka. Harrison dan Liska (2008) dalam studi mereka memposisikan kompensasi itu adalah inti dari kontrak kerja, setelah semua itu adalah alasan utama mengapa orang bekerja. Dalam pola yang sama, Brown (2005) melihat kompensasi sebagai pengembalian dalam pertukaran antara karyawan dan diri mereka sendiri sebagai hak untuk menjadi karyawan suatu organisasi, atau sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Gaji karyawan tidak hanya bergantung pada pekerjaan yang mereka pegang, sebaliknya organisasi memvariasikan jumlah yang dibayarkan sesuai dengan perbedaan kinerja karyawan, kelompok atau seluruh organisasi serta perbedaan kualitas karyawan seperti: keamanan, tingkat pendidikan dan keterampilan (Gehart dan Milkovich 1992).

Kompensasi menurut Mondy (2010) adalah sebagai total semua penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka, tujuan keseluruhannya adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Sebagai kompensasi yang terdiri dari komponen tetap dan variabel serta tunjangan dan layanan karyawan, kombinasi optimal dari elemen-elemen ini sangat ideal untuk secara efektif mempengaruhi posisi karyawan. Namun, kompensasi langsung sepenuhnya memediasi hubungan antara kompensasi tidak langsung dan kinerja (Namasivagam dan Zhao 2007). Hubungan yang signifikan dan positif secara statistik ditemukan untuk mengatur penghargaan dan motivasi, menginyaratkan bahwa jika imbalan ditawarkan/ karyawan harus diubah, maka akan ada perubahan yang sesuai dalam kepuasan dan motivasi kerja sedangkan kenaikan gaji berkala, tunjangan, bonus, tunjangan dan kompensasi lain pada periode reguler dan tertentu menjaga semangat mereka tetap tinggi dan membuat mereka lebih termotivasi (Danish dan Usman 2010).

Pengaruh kompensasi dijelaskan oleh banyak teori motivasi yang sudah mapan. Teori ini didasarkan pada premis bahwa perilaku atau prestasi kerja seorang karyawan bukan dari fungsi pikiran, perasaan, persepsi, dan emosi batin, tetapi merupakan kunci dari sifat hasil dari perilaku tersebut. Konsekuensi dari perilaku tertentu akan menentukan apakah perilaku yang sama kemungkinan akan terjadi di masa depan atau tidak. (Chandan 2005). Oleh karena itu, penting bagi manajer dan pengusaha untuk memahami fakta bahwa memberi kompensasi kepada karyawan pasti akan

meningkatkan kinerja karyawan (Ramlawati.,2021; Insan A.N.,2021)

Chandan (2005) memandang teori Abraham Maslow berdasarkan dua asumsi, pertama manusia memiliki banyak kebutuhan yang sifatnya berbeda-beda mulai dari kebutuhan biologis pada tingkat yang lebih rendah hingga kebutuhan psikologis di ekstrem atas. Kedua, bahwa kebutuhan ini terjadi dalam urutan hierarki sehingga kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi muncul atau menjadi motivasi.

Teori Maslow membuat manajemen sadar bahwa orang dimotivasi oleh berbagai macam kebutuhan dan manajemen harus memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan ini melalui penciptaan lingkungan kerja fisik dan konseptual, sehingga orang akan termotivasi untuk berprestasi dalam organisasi. Ini berarti bahwa, bagi sebuah

### C. METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari 10 industri makanan yang ada di kota makassar, dan menarik sampel secara acak sebanyak 100 orang. Analisis data menggunakan statistic

### D. ANALISI DATA

#### 1. Data Responden

Tabel 1. Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Variable	Frekuensi	Persentasi
Pria	68	0.68
Wanita	32	0.32
Total	100	

Dari uraian di atas terlihat bahwa 68 atau 68% adalah pria, 32 responden atau 32% adalah wanita. Ini karena sifat pekerjaan

organisasi untuk mencapai tujuannya melalui peningkatan kinerja karyawan ada kebutuhan untuk terus menerus memberikan kompensasi kepada karyawan secara efektif. Namun, kebutuhan ini berkisar dari fisiologis, Sebuah teori kompensasi model harapan motivasi yang didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk rasional dan akan berusaha memaksimalkan pembayarannya, pendekatan ini mengasumsikan bahwa motivasi untuk bekerja sangat ditentukan oleh persepsi individu bahwa jenis pekerjaan tertentu akan mengarah pada jenis hasil tertentu. Oleh karena itu perlu dikatakan bahwa jika karyawan merasa bahwa dia akan diberi kompensasi yang memadai sehingga karyawan tersebut akan siap bekerja dengan tingkat yang lebih sulit untuk menerima lebih banyak kompensasi.

inferensial dan deskriptif. Statistik deskriptifmelibatkan tabel frekuensi, skala likert sedangkan hipotesis diuji menggunakan Analisis Varians (ANOVA) penggunaan statistik distributif dipertimbangkan karena sifat data yang digunakan oleh peneliti.

menuntut agar karyawan lebih gesit, dan pria dipercaya bekerja lebih lincah dan gesit dibandingkan wanita.

Tabel 2. Karyawan Berdasarkan usia

Variable	Frekuensi	Persentasi
20 -29	45	0.45
30 – 45	30	0.3
45 – ke atas	25	0.25
Total	100	

Mempertimbangkan tabel ini juga, 45% responden berusia antara 20 – 29, 30% responden berusia 30-45 tahun, dan 25% responden berusia 45 tahun keatas. Ini menunjukkan bahwa usia antara 20 – 29 tahun adalah usia dimana karyawan memiliki tenaga yang kuat, aktif, focus yang tinggi dan dan gesit dalam bekerja.

## 2. Uji Hipotesis

H0 = Tidak ada hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan kinerja karyawan

Tabel 3. Karyawan Berdasarkan Status

Variable	Frekuensi	Persentase
Menikah	44	0.44
Single	32	0.32
Cerai	24	0.24
Total	100	

Pada status keluarga, 44% orang sudah menikah, 32% orang bujang, dan 24% karyawan dengan status cerai. Hal ini mengisyaratkan bahwa organisasi memiliki karyawan yang bertanggung jawab.

H1 = Ada hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan kinerja karyawan

Tabel 4. Uji Anova <sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	R Square
Regression	9,509	1	9,509	19,116	,000 <sup>b</sup>	,165
1 Residual	49,244	99	,497			
Total	58,752	100				

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Dari table 4 diatas tergambar bahwa nilai F hitung sebesar 19,116 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 0,91. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dengan kinerja karyawan, artinya H1 di terima dan H0 di tolak.

## E. PEMBAHASAN

Dari analisis data diatas, terlihat bahwa karyawan pria lebih lincah, gesit daripada karyawan wanita. Selain itu, tuntutan pekerjaan memang lebih membutuhkan tenaga pria daripada wanita. Pada level usia, karyawan industri makanan dan minuman ini di dominasi oleh karyawan yang berumur 20-29 tahun, karena pada usian ini karywan lebih lincah, masih focus dan teliti serta fisik yang

masih kuat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang lebih banyak berada dilokasi pabrik atau pengolahan. Pada status keluarga, karyawan di didominasi dengan status perkawinan.

Pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan hubungan antara manajemen kompensasi dan kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 19,116.

Industri Makanan dan Minuman merupakan salah satu sektor industry yang bertumbuh pesat di kota Makassar. oleh karena itu, sangat penting bagi Perusahaan ini untuk untuk memulai kebijakan manajemen kompensasi yang efektif yang akan mampu meningkatkan produktifitas karyawan. Karyawan merupakan bagian inti dari manajemen sumber daya manusia, oleh karena itu harus kompensasi yang diberikan harus sesuai agar karyawan dapat bekerja secara efektif.. Oleh karena itu penting untuk mengatakan bahwa manajemen kompensasi adalah masalah yang kritis dan vital untuk menjalankan dan mengelola organisasi. Lebih dari itu, kompensasi merupakan detak jantung dari organisasi. Oleh karena itu, manajemen dan karyawan harus mampu menerapkan kebijakan kompensasi yang efektif yang bisa menguntungkan kedua pihak. Secara garis besar ada hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan kinerja karyawan, yang membuktikan bahwa kinerja karyawan tergantung pada perencanaan, implementasi dan pengendalian manajemen kompensasi yang efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

Anyebe, A (2003). The Nigerian Civil Service, Issues in structures and operation, *Journal of Professional Administration*. 5;11-17

Armstrong, M (2005). *A Hand book on Human Resources Management Practices*; UK; Kogan page, 986p

Bob, N (2001). Making employees suggestion count. *Journal of Personnel Management*,17; 20- 41

Brown, D (2005). Reward Strategies. *Journal of Personnel Management*,1; 17-29

Chandan, J.S(2005). *Management Theory and Practice*. Third edition. Vikas Publishing House. New Delhi

Danish, R.Q & Usman, A.(2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation. An empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5, 159-167

Gerhart, B., & Milkovich, G.T(1992). Organisational Differences in Managerial Compensation and Financial Performance. *The Academy of Management Journal*. 33, 663-691

Harrison, D.A & Liska,Z (2008). Promoting Regular Exercise Occupational Fitness Programme. *Journal of Personnel Psychology*,5(5); 27-45

Hewitt, A (2009). Managing Performance with incentive pay. *Journal of Personnel Management*,7(1); 20-31

Insan, A. N., Masmarulan, R., & Yasin, N. A. (2021). Transglobal Leadership as a Driver for Increasing the Employee Performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(1), 54.

Namasivayam, K., Miao, L., & Zhao, X (2007). An Investigation of the Relationship between Compensation Practices and Firms Performance in the US Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 26, 574-587

Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511-518