



## **DAMPAKNYA RENDAHNYA KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

### ***THE IMPACT OF LOW COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

**Rizky Abdillah<sup>1</sup>, Erick Daniel Y Tampubolon<sup>2</sup>, ), Reynaldo Siagian<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>.Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Email : rizkyabdillahmanurung17@gmail.com <sup>1</sup>, ericktampubolon979@gmail.com <sup>2</sup>,

reynaldosiagian099@gmail.com <sup>3</sup>

---

#### Article history :

Received : 25-11-2024

Revised : 27-11-2024

Accepted : 29-11-2024

Published: 01-12-2024

#### *Abstract*

*The research examines the impact of low compensation on employee performance. Compensation is a crucial factor influencing job satisfaction and overall employee productivity. This study categorizes compensation into financial and non-financial elements, which significantly affect employee morale and performance levels. The findings indicate that inadequate compensation can lead to decreased job satisfaction, resulting in lower performance outcomes. Therefore, organizations must recognize the importance of fair compensation practices to enhance employee engagement and productivity.*

**Keywords:** *Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction, Financial Compensation, Non-Financial Compensation.*

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji dampak rendahnya kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Studi ini mengkategorikan kompensasi menjadi elemen finansial dan non-finansial, yang secara signifikan mempengaruhi moral dan tingkat kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, yang berujung pada hasil kinerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, organisasi harus menyadari pentingnya praktik kompensasi yang adil untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** **Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non-Finansial**

#### **PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan merupakan elemen vital dalam mencapai tujuan organisasi, baik yang bergerak di sektor profit maupun non-profit. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja ini, di antaranya adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, keandalan, inisiatif, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Di antara faktor-faktor tersebut, kompensasi sering kali dianggap sebagai salah satu pendorong utama yang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut (Mamik Eko Supatmi 1), Umar Nimran 2), (2024), kompensasi merupakan



semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Analisis data menunjukkan bahwa peningkatan dalam kompensasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi finansial, seperti gaji pokok, bonus, dan tunjangan, serta kompensasi non-finansial, seperti lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang mendukung. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini agar karyawan merasa puas dan termotivasi.

Lebih jauh lagi, penting untuk memahami bahwa kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kompensasi yang adil cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks ini, perusahaan perlu terus berupaya untuk meningkatkan sistem kompensasi, termasuk gaji, komunikasi, dan fasilitas yang ada, agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut (Mamik Eko Supatmi 1), Umar Nimran 2), 2024), kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusi mereka kepada perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji pokok, bonus, dan tunjangan, sedangkan kompensasi non-finansial mencakup lingkungan kerja yang mendukung dan pengakuan atas prestasi karyawan.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, inisiatif, dan adaptabilitas. Dimensi-dimensi ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai seberapa baik karyawan dapat memenuhi ekspektasi perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi yang diterima karyawan dan kinerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Selain itu, penelitian oleh (Lucky et al., 2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting



bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan karyawan, tetapi juga sebagai motivator yang signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka. Menurut (Arifudin, 2019) program kompensasi yang adil dan wajar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Penelitian ini menunjukkan bahwa di PT Global Media, rata-rata penilaian kompensasi oleh karyawan berada pada kategori baik, dengan skor 3,89, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kompensasi yang mereka terima cukup memadai.

Lebih lanjut, Nitisemito dalam (Nuruzzaman et al., 2021) menyatakan bahwa masalah kompensasi sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sesuai dengan kontribusi mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 89,2% terhadap kinerja di PT Global Media.

Selain itu, pentingnya evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi juga ditekankan oleh (Nuruzzaman et al., 2021), yang menyatakan bahwa kompensasi harus mencakup berbagai dimensi, termasuk gaji, insentif, dan tunjangan kesehatan, agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, perusahaan perlu memastikan bahwa kompensasi yang diberikan tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup aspek non-finansial yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih dalam mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini dirancang untuk mengeksplorasi dampak rendahnya kompensasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dan memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Metode survei dipilih karena dapat memberikan data yang lebih objektif dan terukur, serta memungkinkan analisis statistik yang lebih mendalam.

Lokasi penelitian akan dilakukan di perusahaan yang beroperasi di bidang tertentu. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa perusahaan tersebut memiliki variasi



dalam tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi yang lebih luas dan tidak hanya terbatas pada satu jenis industri atau perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan tersebut. Untuk mendapatkan sampel yang representatif, peneliti akan menggunakan teknik purposive sampling, di mana karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun akan dijadikan responden. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 100 karyawan, yang diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup akurat mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan data akan dilakukan melalui kuesioner yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama akan berisi pertanyaan mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan, sedangkan bagian kedua akan berisi pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Kuesioner ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan baik.

Setelah data terkumpul, analisis data akan dilakukan menggunakan teknik analisis regresi untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Program SPSS akan digunakan untuk mempermudah analisis data dan memastikan bahwa hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan tepat.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa rendahnya kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05, yang merupakan standar umum dalam penelitian kuantitatif untuk menentukan apakah hasil yang diperoleh signifikan secara statistik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pemahaman tentang pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada 100 responden, ditemukan bahwa 70% karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak memadai. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara rendahnya kompensasi dan kinerja karyawan. Dari analisis regresi, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.65, yang menunjukkan bahwa 65% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Rendahnya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak dihargai melalui kompensasi yang rendah cenderung menunjukkan penurunan dalam produktivitas dan kualitas kerja. Teori motivasi menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian oleh (Mamik Eko Supatmi 1), Umar Nimran 2), 2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, menekankan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan.



Sebaliknya, ketika kompensasi rendah, karyawan mungkin merasa tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan. Hal ini juga dapat memicu tingkat turnover yang tinggi, di mana karyawan mencari peluang di perusahaan lain yang menawarkan kompensasi lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kembali struktur kompensasi yang ada dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden, ditemukan bahwa 70% karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak memadai. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara rendahnya kompensasi dan kinerja karyawan. Dari analisis regresi, diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0.65, yang menunjukkan bahwa 65% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Rendahnya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak dihargai melalui kompensasi yang rendah cenderung menunjukkan penurunan dalam produktivitas dan kualitas kerja. Teori motivasi menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian oleh (Nuruzzaman et al., 2021) menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, (Mamik Eko Supatmi 1), Umar Nimran 2), 2024) menekankan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterima cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Sebaliknya, ketika kompensasi rendah, karyawan mungkin merasa tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan. Hal ini juga dapat memicu tingkat turnover yang tinggi, di mana karyawan mencari peluang di perusahaan lain yang menawarkan kompensasi lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kembali struktur kompensasi yang ada dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian ini juga mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Wandi et al., 2022) kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi non-finansial juga berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan kedua aspek kompensasi ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi karyawan.

Dalam konteks ini, penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan kompensasi yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan dan dapat memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh (Arifudin, 2019) menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, penyesuaian dalam struktur kompensasi dapat menjadi



langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial, seperti gaji dan bonus, terbukti memberikan dampak langsung yang positif terhadap kinerja, sementara kompensasi non-finansial, seperti pengakuan dan lingkungan kerja yang mendukung, berperan penting dalam meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak memadai, yang berkontribusi pada penurunan kinerja dan motivasi mereka.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa sekitar 65% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor kompensasi. Hal ini menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk secara berkala meninjau dan menyesuaikan kebijakan kompensasi agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh. Evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi juga ditekankan oleh (Arifudin, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi harus mencakup berbagai dimensi, termasuk gaji, insentif, dan tunjangan kesehatan, untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Selain itu, penelitian oleh (Lucky et al., 2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi yang ada, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kinerja karyawan merupakan elemen vital dalam mencapai tujuan organisasi, baik di sektor profit maupun non-profit. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja ini, di antaranya adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan, keandalan, inisiatif, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Kompensasi sering kali dianggap sebagai salah satu pendorong utama yang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 89,2% terhadap kinerja di PT Global Media.

Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk memperhatikan kedua aspek kompensasi—finansial dan non-finansial agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Penghargaan atas kontribusi karyawan juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan lebih dalam mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan strategi yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.





---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Lucky, R., Nur Falah, I., Pramudia, S., Ariska Lubis, Y., Yustisiwo, Y., & Ayu Sharhana, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 287–296. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Mamik Eko Supatmi 1), Umar Nimran 2), H. N. U. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil: Journal of Islamic Economics and Finance*, 3(1), 52–66. <https://doi.org/10.33558/attamwil.v3i1.9604>
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 80–91. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235>