

The Effect of Financial Compensation in Increasing Employee Motivation and Performance (Case Study of Security Guards at Trunojoyo University, Madura)

Putri Azizah Fitriyah Maharani¹, Bagus Alamsyah Bahari², Hikmatul Maghfiroh^{3*}, Iriani Ismail⁴
Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Hikmatul Maghfiroh hikmatul1306@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Compensation, Motivation, Performance

Received : 3 December

Revised : 17 December

Accepted: 29 January

©2024 Maharani, Bahari, Maghfiroh, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the effect of financial compensation in increasing employee motivation and performance, this was done as an effort to improve employee performance. In this research, descriptive qualitative methods were used using probability sampling and random sampling techniques. The research population consisted of all 150 Trunojoyo Madura University (UTM) security guards and 7 people were selected as samples with 3 people as key sources and the others as supporters. Research data was obtained by going directly to the field and interviewing selected sources. The data analysis used was interactive analysis and data triangulation. It was found that financial compensation has a direct effect on employee work motivation because the initial goal of a person's work is salary, financial compensation also has an effect on employee performance because it builds motivation

Efek Kompensasi Finansial dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Satpam Universitas Trunojoyo Madura)

Putri Azizah Fitriyah Maharani¹, Bagus Alamsyah Bahari², Hikmatul Maghfiroh^{3*}, Iriani Ismail⁴

Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Hikmatul Maghfiroh hikmatul1306@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja

Received : 3 December

Revised : 17 December

Accepted: 29 January

©2024 Maharani, Bahari, Maghfiroh, Ismail: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek kompensasi finansial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, hal ini dilakukan sebagai usaha meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif deskriptif dengan pengambilan sample *probability sampling* dan teknik *random sampling*, populasi penelitian terdiri dari seluruh satpam Universitas Trunojoyo Madura (UTM) yang berjumlah 150 orang dan 7 orang dipilih menjadi sampel dengan 3 orang sebagai sumber kunci sedangkan lainnya sebagai pendukung. Data penelitian didapat dengan turun langsung ke lapangan dan mewawancarai narasumber yang sudah dipilih, analisis data yang digunakan ialah analisis interaktif dan triangulasi data. Didapatkan bahwa kompensasi finansial memiliki efek langsung terhadap motivasi kerja karyawan karena tujuan awal seseorang bekerja adalah gaji, kompensasi finansial juga berpengaruh pada kinerja karyawan karena membangun motivasi

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset berharga bagi sebuah perusahaan (Agung Budianto et al, 2017). Semakin ketatnya persaingan, kinerja karyawan menjadi sangat penting. Agar kinerja karyawan bertahan dan mengalami peningkatan, perlu adanya evaluasi kinerja dan berbagai penyempurnaan yang dapat menambah kualitas karyawan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan karyawan sesuai dengan fungsinya (Agung Budianto et al, 2017). Hal ini penting agar perusahaan dapat berjaya dalam persaingan, atau setidaknya bisa bertahan (Slamet Riyadi, 2011).

Tingkat prestasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan meningkatkan produktifitas (Timpe dalam Slamet Riyadi, 2011). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Evaluasi kinerja penting dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi hasil kerja karyawan dalam periode waktu tertentu, mengidentifikasi hambatan yang menghadang, serta mengukur efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan, termasuk dalam upaya memaksimalkan laba perusahaan (Agung Budianto et al, 2017).

Kinerja karyawan didasari oleh dua faktor, yaitu faktor dari dalam diri karyawan itu sendiri (internal) dan faktor dari luar diri karyawan (eksternal). Faktor internal disini yaitu seperti sifat, sikap, tingkat motivasi, pendidikan, budaya, umur dan jenis kelamin. Sedangkan faktor eksternal seperti latar belakang lingkungan, kepemimpinan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Evaluasi dan pengelolaan faktor-faktor ini dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan (Slamet Riyadi, 2011).

Motivasi, sikap dan perilaku seorang karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial, dan peristiwa-peristiwa baru. Bersama-sama, emosi dan perilaku dapat saling mempengaruhi dan mengubah satu sama lain (Slamet Riyadi, 2011). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi yang tinggi sangat penting. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar perusahaan menghargai kinerja mereka. Salah satu cara untuk memberikan penghargaan adalah melalui pemberian kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Sagita Sukma Haryani et al, 2015).

Menurut hasil penjabaran dari teori, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh pemenuhan finansial karyawan (Slamet Riyadi, 2011). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui efek kompensasi finansial dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (studi kasus satpam Universitas Trunojoyo Madura)

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Perusahaan memberikan timbal balik pada karyawannya berupa kompensasi, pemberian ini dilakukan sebagai bentuk balas jasa karena telah membantu mencapai tujuan perusahaan (Ariskha et al., 2020). Kompensasi yang diberikan memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, baik secara finansial maupun tidak (Mutholib, 2019). Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan maka perusahaan telah membuat sistem yang ideal, namun sering terjadi perbedaan persepsi antara karyawan dengan perusahaan mengenai kompensasi sehingga terjadi ketidakpuasan. Kepuasan kompensasi sendiri diartikan sebagai kesesuaian keinginan karyawan dengan jumlah yang diterima, hal ini bisa diukur dari resiko dan beban kerja dengan kompensasi yang diberikan. Secara umum alasan utama orang bekerja ialah untuk menghasilkan uang (Mutholib, 2019), sehingga faktor utama yang menjadi kepuasan kompensasi adalah gaji. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu finansial dan non finansial.

Kompensasi finansial ialah pemberian imbalan berupa uang atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, kompensasi ini dibagi dalam dua kategori yaitu: (1) langsung, artinya kompensasi ini bisa langsung diterima dan digunakan oleh karyawan, seperti gaji, bonus, intensif, dan lainnya. (2) tidak langsung (tunjangan), artinya karyawan baru bisa menikmatinya di kemudian hari, hal ini meliputi asuransi, tunjangan pendidikan anak, dana pensiun dan lainnya (Irawan et al., 2014)

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan tujuan tertentu, maka motivasi karyawan merupakan dorongan karyawan untuk memiliki kinerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bisa berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungannya, sehingga dalam teori terdapat dua faktor motivasi oleh Herzberg yaitu motivator dan hygiene (lingkungan) (Ady & Wijono, 2013). Motivasi kerja bisa terlihat dari kinerja seseorang, oleh karena itu karyawan harus bisa memahami tugas yang diberikan kepadanya dan memiliki pandangan yang baik mengenai usahanya menyelesaikan suatu pekerjaan (Rizky Khairani et al., 2016). Teori pengharapan bisa digunakan oleh perusahaan untuk mengubah motivasi karyawannya menjadi kinerja, apabila karyawan berekspektasi akan diberikan keuntungan lebih jika kinerjanya baik maka hal ini akan menguntungkan bagi perusahaan (Ubaidillah & Masnun, 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah cara karyawan menyelesaikan tugasnya dan hasil akhir tugas tersebut dapat dinilai, kinerja juga menjadi pantolan bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi pada karyawannya. Adapun pengukurannya sudah ditetapkan oleh perusahaan, menurut Robbins pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari: (1) kualitas, dilihat dari kesesuaian hasil kerja dengan

standard yang ditetapkan oleh perusahaan, (2) kuantitas, seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, (3) ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas, (4) efektivitas, dinilai dari seberapa maksimal karyawan menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya, (5) kemandirian, hal ini nantinya dikaitkan dengan dedikasi karyawan pada perusahaan, dan (6) komitmen kerja, diukur dari keberpihakan individu pad instansi yang menaunginya (Ubaidillah & Masnun, 2022).

METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh satpam Universitas Trunojoyo Madura yang berjumlah 150 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan teknik *probability sampling* yang artinya semua satpam memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Adapun metode yang digunakan ialah *random sampling*, didapatkan 7 orang satpam yang terpilih menjadi sample dengan 3 orang sebagai narasumber inti dengan sisanya sebagai pendukung, dan narasumber ini sudah dianggap mewakili seluruh populasi (Fauzy, 2019). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara semi terstruktur secara langsung, tujuan dari wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Sumber data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data dari wawancara yang dilakukan akan menjadi sumber informasi untuk penelitian. Wawancara dilaksanakan pada tanggal 20 september 2023, di Universitas Trunojoyo Madura. Analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif dan triangulasi data.

HASIL PENELITIAN

Persiapan Wawancara

Sebelum melakukan wawancara kami menyiapkan pertanyaan yang akan ditanyakan (terlampir 1), adapun pertanyaan ini nantinya akan berkembang di lapangan saat wawancara dengan narasumber dilakukan.

Hasil Wawancara

Tabel 1. Hasil Wawancara dengan Narasumber

Abdul Rahim (30 tahun)	Sudah bekerja sekitar 5 tahun, menurutnya tugas utama satpam adalah mengamankan aset negara serta melayani warga kampus. Menurut beliau kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan tugas yang diberikan, hal ini karena gaji yang didapat sudah sesuai dengan UMR daerah Bangkalan. Ia berkata <i>"Kalau gaji yang diberikan bisa lebih lagi, ya kita juga semangat kerjanya. Namanya juga kerja demi anak mbak"</i> .
Sutrisno (30 tahun)	Sudah bekerja selama 10 tahun, tanggung jawab satpam menurut beliau adalah memberikan pelayanan dan menjaga keamanan semua warga kampus. Menurutnya kompensasi finansial yang diberikan berupa gaji, tidak ada <i>reward</i> finansial lain yang didapat. Resiko dalam menjalankan tugas cukup minim karena menurut beliau di tempat akademis semuanya pasti sudah punya norma dasar, selain itu pembagian <i>sift</i> yang merata juga meringankan beban kerja yang ditanggung. Saat ditanya mengenai rencana kedepannya beliau berkata tidak ingin pindah tempat kerja dan merasa gaji yang diberikan sudah cukup, beliau juga berkata <i>"Rencana kedepannya saya akan menjaga lingkungan kampus dengan lebih baik, pokoknya pengen tetep bekerja lah mbak"</i> .
Ahmad Munawir (36)	Bekerja menjadi satpam UTM selama 9 tahun, tanggung jawab satpam menurutnya ialah menjaga inventaris UTM, mengatur area parkir dan menjaga sekaligus mengawasi seluruh warga kampus. Beliau mengaku bahwa gaji yang diberikan sudah cukup karena sudah sesuai UMR, selain itu tidak ada bonus finansial lain yang diberikan oleh pihak kampus. Menurut beliau pemberian kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan membuat semangat dalam bekerja bertahan, beliau juga berkata <i>"Kita emang ga dikasih bonus lagi mbak, tapi ada jaminan kesehatan. Kadang kalo ada dosen kalau ga ya pegawai yang baik hati gitu juga suka ngasih itu, biasalah mbak kalo abis bantu-bantu"</i> .

PEMBAHASAN

Dari semua narasumber yang bersangkutan didapatkan bahwa ada efek kompensasi yang akan mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan, kembali lagi tujuan awal seseorang melakukan pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga gaji akan menjadi tolak ukur mereka dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Selain itu Bapak Abdul Rahim juga berkata "*Kalau gaji yang diberikan bisa lebih lagi, ya kita juga semangat kerjanya...*" hal ini berarti para karyawan merasa diperhatikan jika kompensasi yang mereka terima juga sesuai.

Menurut semua nara sumber yang kami temui semasa bertugas menjadi satpam UTM mereka masih belum merasakan masalah yang cukup serius. Kemudian untuk kedisiplinan satpam sendiri selalu bisa dijaga karena mereka sadar akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan hal ini muncul dari motivasi kerja yang baik, seluruh narasumber juga mengaku bahwa gaji yang mereka terima sudah bisa memenuhi kebutuhan mereka karena sudah sesuai dengan UMR daerah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial menentukan motivasi kerja karyawan maupun kinerja karyawan. Karena dari hasil penjabaran dari teori, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh pemenuhan finansial karyawan. Motivasi karyawan dapat ditentukan dari seberapa besar perusahaan menghargai kinerja mereka. Salah satu cara untuk memberikan penghargaan adalah melalui pemberian kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Ada dua faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan, salah satunya yaitu faktor eksternal berupa kompensasi hal ini dikarenakan alasan utama melakukan pekerjaan adalah gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi yang tinggi sangat penting.

Dari hasil dari penelitian yang sudah ditemukan, maka kami memberikan saran yakni sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan harus memberikan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya, jika karyawan diberikan kompensasi yang tidak sesuai maka motivasi kerja akan menurun karena faktor utama seseorang bekerja adalah gaji.

2. Bagi karyawan (SATPAM)

Motivasi kerja harus tetap dijaga karena akan berpengaruh pada kinerja, dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penelitian ini objek yang dipilih hanya terfokus pada satpam UTM, sehingga untuk peneliti berikutnya diharapkan bisa memilih objek yang lebih besar supaya hasilnya bisa lebih luas. Penelitian selanjutnya bisa lebih menambahkan atau memperhatikan aspek-aspek eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan seperti pemberian pemberian *reward* dan *punishment*, rencana karir, serta bisa menambahkan aspek kompensasi non finansial.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan penelitian ini. Akan tetapi sesungguhnya peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan artikel ini tidak dapat berjalan dengan baik. Hingga selesainya penulisan artikel ini telah banyak menerima bantuan waktu, tenaga dan pikiran dari banyak pihak. Sehubungan dengan itu, maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada para Satpam Universitas Trunojoyo Madura.

Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan didalam penelitian ini. Untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan dimasa yang akan datang.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak atas perhatian dan pemberian semangat selama proses penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Budianto¹, Y. P. (2017). Pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *XIV*, 2. Retrieved September 19, 2023
- Astuti, Z. A. (2014). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *XII*, 2. Retrieved September 20, 2023
- Dr. Nursapia Harahap, M. (2020). In D. H. M.A (Ed.), *PENELITIAN KUALITATIF* (pp. 81, 90-91, 123). Medan Sumatera Utara: Wal ashri Publishing.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, *II*, 143-144. Retrieved September 19, 2023
- Moch. Rizal, F. H. (2021). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAHABAT PRIMA SUKSES. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEME*, *XI*, 56. Retrieved September 20, 2023
- Rima Fitri, H. N. (2017). PPengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon agung Malang). *Jurnal administarasi bisnis*, *42*, 182. Retrieved September 20, 2023
- Riyadi, S. (2011, Maret 1). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, *XIII*, 40-41. Retrieved September 19, 2023
- Susilo, S. S. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK MALANG). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *XXV*, 2. Retrieved September 20, 2023