



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 5178-5187

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Literature Review: Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Putri Meliana Santoso^{1✉}, Ade Rizaldi Hidayatullah², Muhammad Alkirom Wildan³

Universitas Trunojoyo Madura

Email: 210211100246@student.trunojoyo.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan literature review yang merupakan proses yang sistematis dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan merangkum penelitian yang telah ada untuk memahami konteks dan dasar penelitian baru dengan 15 artikel jurnal penelitian terdahulu yang sesuai dengan topik. Tinjauan literatur menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

This research aims to determine the effect of financial compensation and non-financial compensation on employee performance. The method used in this research is a literature review which is a systematic and structured process for identifying, disseminating and summarizing existing research to understand the context and basis of new research with 15 previous research journal articles that are appropriate to the topic. The literature review shows that financial recovery and non-financial recovery have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Bagi perusahaan, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sebuah keharusan. Hal ini dikarenakan dengan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat membantu perusahaan untuk terus mencapai tujuannya. Untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas diawali dari bagaimana perusahaan tersebut memperlakukan karyawan-karyawannya. Terlebih lagi bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik. Bentuk apresiasi atas pencapaian karyawan atas tercapainya tujuan perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk terus menciptakan kinerja yang baik. Salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan adalah pemberian kompensasi. Menurut (Milkovich G. T., 2008) pemberlakuan sistem kompensasi yang efektif dapat menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktifitas karyawan dan menjaga keseimbangan antara kepuasan kerja dan kinerja. Maka dari itu untuk mempertahankan kualitas kinerja karyawan yang baik, perusahaan harus dapat memberikan dorongan atau motivasi yang dapat mendorong keinginan karyawan untuk terus menciptakan kinerja yang baik. Seperti yang sudah disebutkan, salah satunya yaitu pemberian kompensasi yang setara dengan tingkatan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Kinerja. Hal mengacu pada kemampuan seseorang, tim, atau organisasi untuk mencapai tujuan atau standar yang ditetapkan. Hal ini mencakup kualitas dan hasil pekerjaan yang dicapai, serta cara pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Anwar, 2020) Menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi serta memberi dorongan terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja, salah satunya adalah kompensasi.

Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Ada beragam bentuk kompensasi, diantaranya adalah menurut (Milkovich G. T., 2016) kompensasi finansial dapat berupa gaji pokok, upah, bonus, dan insentif yang dibayarkan langsung kepada karyawan, dan ada pula kompensasi tidak langsung yang mana menurut (Mathis, 2011) berupa manfaat tambahan seperti tunjangan kesehatan, asuransi, pensiun, cuti, dan fasilitas lainnya. Kompensasi bertujuan untuk memotivasi, menghargai, dan mempertahankan karyawan, serta mencerminkan nilai dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Selain itu, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja dan produktivitas.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode *literature review* (tinjauan pustaka). *Literature review* merupakan proses yang sistematis dan terstruktur untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan merangkum penelitian yang telah ada untuk memahami konteks dan dasar penelitian baru (Fink, 2014) Dalam penelitian ini menyajikan hasil penelusuran terkait beberapa artikel berkaitan dengan topik pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan, yang mana penelitian-penelitian tersebut dilakukan di sebuah perusahaan. Pencarian artikel terkait dilakukan melalui *google scholar* yang kemudian penulis melakukan pemilihan data yang sesuai dengan topik penelitian. Artikel yang dianggap sesuai akan dikumpulkan dan dianalisis meliputi nama peneliti, tahun terbit, judul penelitian, metode penelitian, dan hasil dari penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur dan pemilihan data yang dilakukan oleh penulis, maka didapatkan sebanyak 15 artikel hasil analisis yang sesuai dengan topik penelitian. Hasil kajian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisis Pencarian Literatur

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Irawan, 2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap kinerja (Studi Pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)	Penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>) dengan pendekatan kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar, namun masih ada variabel lain diluar variabel yang diteliti yang juga memberi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
2.	(Marliani, 2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non	Berpendekatan kuantitatif, berjenis asosiatif.	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung,

		Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado		dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado.
3.	(Fredriksz, 2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Populasi dalam penelitian ini beberapa merupakan karyawan PT. PELINDO IV Ambon. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling Jenuh	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4.	(Nugraha, 2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Jenis penelitian kualitatif dan karyawan di <i>Cargill Tropical Palm</i> yang menerima kompensasi sebagai populasi	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	(Rizal, 2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses	Pendekatan kuantitatif dan metode samplinf yang digunakan adalah <i>Probability Sampling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan.
6.	(Adiyanti, 2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode <i>Literature Review</i> .	Berdasarkan hasil penelittian menunjukkan bahwa kompensasi baik finansial maupun non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Lilyana, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap	Analisis kuantifatif dengan Karyawan bagian produksi pada PT. Rudant Maju Selaras sebagai objek penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian kompensasi fnon finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rudant Maju Sekaras.

Kinerja Karyawan PT. Rudant Maju Selaras				
8.	(Afrida, 2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	Penelitian <i>explanatory</i> atau penjelasan sebagai landasan adanya variabel-variabel serta pengujian hipotesis.	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan. Dan berdasarkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja karyawan.
9.	(Leonardo, 2015)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia	Kuantitatif eksplanatif	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia. 2. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopanitia.
10.	(Hamdan, 2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada	Penelitian kuantitatif deskriptif.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	(Utami, 2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jarian (APJ) Malang)	Penelitian penjelasan atau <i>explanation research</i> .	Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

12.	(Suryani, 2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perbankan Di Tembilahan	Menggunakan jenis penelitian kausal komparatif (<i>Causal comparative research</i>)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .
13.	(Suseno, 2014)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)	Penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	(Rufaidah, 2017)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang)	Penelitian <i>survey</i> dengan pendekatan kuantitatif.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi finansial; dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	(Retnoningsih, 2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis 15 artikel yang berkaitan dengan topik pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja, maka dapat dilihat bahwa terdapat beragam metode penelitian dengan sebagian besar hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu pemberlakuan sistem kompensasi yang efektif dapat memberikan dorongan pada karyawan untuk terus menciptakan kinerja yang baik.

Berdasarkan salah satu hasil temuan, tepatnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Suseno, 2014) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga setiap perusahaan perlu memperhatikan besaran gaji yang

sesuai dengan keterampilan, sesuai dengan harapan karyawan, serta besaran insentif yang sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Hal hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja atas kontribusi yang mereka berikan. Ada beberapa jenis kompensasi, yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah bentuk imbalan moneter yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan dan apresiasi atas kontribusi dan prestasi mereka terhadap perusahaan. menurut (Milkovich G. T., 2016) kompensasi finansial dapat berupa gaji pokok, upah, bonus, dan insentif yang dibayarkan langsung kepada karyawan. Sedangkan kompensasi non finansial (kompensasi tidak langsung) adalah imbalan yang tidak bersifat moneter, tetapi memberikan nilai dan manfaat kepada karyawan. (Mathis, 2011) berupa manfaat tambahan seperti tunjangan kesehatan, asuransi, pensiun, cuti, dan fasilitas lainnya. Kompensasi bertujuan untuk memotivasi, menghargai, dan mempertahankan karyawan, serta mencerminkan nilai dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Selain itu, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja dan produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dan efektif dapat memberikan dorongan karyawan untuk menciptakan kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini, perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. Besaran kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan tanggung jawab atau beban kerja, resiko, keterampilan, prestasi karyawan dan sesuai dengan harapan karyawan. Kesesuaian kompensasi dengan apa yang ditanggung dan dihasilkan oleh karyawan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketidakesesuaian kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dapat menurunkan semangat karyawan sehingga hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan, kemungkinan yang terjadi adalah penurunan kinerja yang mana hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Ketidakesesuaian antara kompensasi dan prestasi dapat mengurangi motivasi intrinsik karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa usaha mereka tidak diakui dengan kompensasi yang sesuai, motivasi mereka untuk berkontribusi dengan maksimal cenderung menurun, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja. (Deci, 2000)

Maka dari itu pemberian kompensasi perlu diperhatikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari artikel-artikel penelitian yang telah direview oleh peneliti, sebagian besar menunjukkan bahwa hasil dari penelitian-penelitian terdahulu tentang kompensasi finansial dan kompensasi non finansial menunjukkan jika kedua hal tersebut (kompensasi finansial

dan non finansial) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kombinasi antara kompensasi finansial dan non-finansial yang tepat dapat menciptakan motivasi yang lebih besar bagi karyawan, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi. (Sukanto, 2021).

SIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat, efektif, dan sesuai dengan apa yang ditanggung dan dihasilkan oleh karyawan dapat memberikan dorongan pada karyawan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi agar kompensasi yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab atau beban kerja, resiko, keterampilan, prestasi karyawan dan sesuai dengan harapan karyawan. Ketidaksesuaian kompensasi yang diberikan juga dapat berdampak buruk terhadap karyawan yang mana juga memungkinkan untuk merugikan perusahaan. Untuk itu, untuk terus mempertahankan kualitas dan mencapai tujuan perusahaan, maka perlu untuk memperhatikan, mempertahankan, serta meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 166-176.
- Afrida, Z. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *J. Adm. Bisnis*.
- Anwar, M. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 45-60.
- Deci, E. L. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268. 227-268.
- Fink, A. (2014). *Conducting Research Literature Reviews: From the Internet to Paper*. . Sage Publications.
- Fredriksz, G. (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 143-152.
- Hamdan, E. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial Terhadap kinerja karyawan PT. Samudera buana persada. *Agora*, 2(1), 608-612. *Agora*, 2(1), 608-612.
- Irawan, D. H. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja (studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).

- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
- Lilyana, B. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju SelaraT. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Marliani, M. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Mathis, R. L. (2011). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Milkovich, G. T. (2008). *Compensation Management in a Knowledge-Based World*. McGraw-Hill. ISBN: 978-0073375893. McGraw-Hill. ISBN: 978-0073375893.
- Milkovich, G. T. (2016). *Compensation*. McGraw-Hill Education. .
- Nugraha, A. &. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Retnoningsih, T. S. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2).
- Rizal, M. &. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55-66.
- Rufaidah, R. F. (2017). (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 42.
- Sukanto, A. (2021). "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kompensasi". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 45-59. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 45-59.
- Suryani, S. &. (2019). (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi pada Perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi dan keuangan*, 8(2), 73-84., 73-84.
- Suseno, E. S. (2014). (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Utami, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol*, 39(2).