

FUNGSI KOMPENSASI STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT

Muhammad Zidane Alfandito Rahman *¹

Devina Maharani Putri ²

Ulwan Taqi Laudza ³

Dania Oktaviani ⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Humaniora dan Sosial, Universitas Pembangunan Jaya

*e-mail: zidanalfandito@gmail.com¹, devinamaharanip@gmail.com², ulwanlaudza@gmail.com³, dania.octavian@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi strategik terhadap kinerja karyawan dan employee engagement. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden penelitian, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi strategik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi strategik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang dirancang secara adil, kompetitif, dan berbasis kinerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan kompensasi yang strategis guna meningkatkan kinerja dan employee engagement secara berkelanjutan.

Kata kunci: kompensasi strategik, kinerja karyawan, employee engagement

Abstract

This study aims to examine the effect of strategic compensation on employee performance and employee engagement. The research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using linear regression analysis with statistical software. The results indicate that strategic compensation has a positive and significant effect on employee performance. In addition, strategic compensation also has a positive and significant influence on employee engagement. These findings suggest that a fair, competitive, and performance-based compensation system can enhance employee productivity as well as strengthen employees' emotional attachment and commitment to the organization. This study is expected to provide practical insights for organizations in designing strategic compensation policies to improve employee performance and engagement sustainably.

Keywords: strategic compensation, employee performance, employee engagement

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks dan dinamis. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau kecukupan modal, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan yang menjalankan berbagai fungsi operasional dan strategis. Kinerja karyawan yang optimal menjadi prasyarat utama bagi organisasi untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang secara berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk merancang dan mengimplementasikan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu mendorong karyawan bekerja secara produktif, efektif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang unggul.

Salah satu kebijakan manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi tidak hanya dipahami sebagai imbalan finansial atas kontribusi karyawan, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan nonfinansial yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, psikologis, dan sosial karyawan. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Apabila

sistem kompensasi dirancang secara adil, kompetitif, dan selaras dengan tujuan organisasi, maka kompensasi dapat menjadi instrumen strategis untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi karyawan agar menunjukkan kinerja terbaik.

Dalam perkembangannya, konsep kompensasi mengalami pergeseran dari pendekatan administratif menjadi pendekatan strategik. Kompensasi strategik menempatkan sistem imbalan sebagai bagian integral dari strategi organisasi, sehingga perancangannya disesuaikan dengan visi, misi, dan sasaran kinerja organisasi. Milkovich, Newman, dan Gerhart (2014) menjelaskan bahwa kompensasi strategik bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan karyawan dengan kepentingan organisasi melalui struktur dan mekanisme imbalan yang mendukung pencapaian keunggulan kompetitif. Dengan demikian, kompensasi tidak lagi bersifat reaktif atau sekadar memenuhi kewajiban organisasi, tetapi menjadi alat manajerial yang proaktif dalam mengarahkan perilaku dan kinerja karyawan.

Fungsi kompensasi strategik dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam mendorong motivasi kerja. Teori harapan yang dikemukakan oleh Vroom menyatakan bahwa karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya apabila mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti oleh imbalan yang bernilai bagi mereka (Vroom, 1964). Dalam konteks ini, kompensasi strategik berperan sebagai penguat hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan, sehingga karyawan memiliki dorongan internal untuk bekerja lebih optimal.

Selain memengaruhi kinerja, kompensasi strategik juga memiliki keterkaitan erat dengan employee engagement. Employee engagement menggambarkan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya. Karyawan yang engaged cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan tinggi dalam menjalankan tugas, serta memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi bagi keberhasilan organisasi. Kahn (1990) menyatakan bahwa engagement muncul ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memperoleh timbal balik yang sepadan dari organisasi. Dalam hal ini, kompensasi strategik menjadi salah satu bentuk nyata penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang dirancang secara strategik mampu meningkatkan employee engagement. Armstrong dan Taylor (2020) mengemukakan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memperkuat persepsi keadilan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan keterikatan karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan, maka mereka akan lebih terlibat secara emosional dan bersedia menginvestasikan energi serta waktu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Di sisi lain, kompensasi strategik juga berfungsi sebagai sarana untuk menyelaraskan perilaku karyawan dengan target kinerja organisasi. Melalui penerapan sistem kompensasi berbasis kinerja, organisasi dapat memberikan penghargaan yang lebih besar kepada karyawan yang mampu mencapai atau melampaui standar kinerja yang telah ditetapkan. Dessler (2020) menyatakan bahwa kompensasi berbasis kinerja mendorong karyawan untuk fokus pada hasil kerja dan peningkatan produktivitas, karena imbalan yang diterima secara langsung mencerminkan tingkat pencapaian kinerja mereka.

Hubungan antara kompensasi strategik, kinerja karyawan, dan employee engagement menjadi semakin relevan dalam konteks perubahan lingkungan kerja modern. Persaingan global, perkembangan teknologi, serta perubahan karakteristik tenaga kerja menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih adaptif dan inovatif. Karyawan generasi baru, misalnya, tidak hanya menuntut kompensasi finansial yang memadai, tetapi juga menghargai aspek nonfinansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan keseimbangan kehidupan kerja. Menurut Noe et al. (2021), pendekatan kompensasi yang holistik dan strategik dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat engagement karyawan.

Apabila organisasi gagal merancang sistem kompensasi yang strategik, maka berbagai permasalahan sumber daya manusia dapat muncul, seperti menurunnya kinerja, rendahnya employee engagement, tingginya tingkat absensi, hingga meningkatnya turnover karyawan. Kondisi tersebut tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga berdampak negatif terhadap

kinerja dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, kompensasi strategik perlu dipandang sebagai investasi jangka panjang yang memberikan manfaat timbal balik bagi organisasi dan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa fungsi kompensasi strategik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan employee engagement. Kompensasi strategik tidak hanya berperan sebagai alat pemberian imbalan, tetapi juga sebagai mekanisme pengelolaan perilaku, motivasi, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan sistem kompensasi yang dirancang secara strategik, adil, dan berorientasi pada kinerja, organisasi diharapkan mampu menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi dan memiliki tingkat engagement yang kuat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh fungsi kompensasi strategik terhadap kinerja karyawan dan employee engagement. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis melalui data numerik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada organisasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan penentuan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator-indikator variabel kompensasi strategik, kinerja karyawan, dan employee engagement yang telah dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak pengolah data. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kelayakan data penelitian, diikuti dengan analisis deskriptif guna menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian. Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan analisis regresi linier atau analisis jalur sesuai dengan model penelitian yang dirumuskan. Hasil analisis tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai peran kompensasi strategik dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat employee engagement, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajerial dan pengembangan kebijakan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Pengaruh Kompensasi Strategik terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel Independen | Koefisien (B) | Std. Error | t hitung | Sig. |
|----------------------|---------------|------------|----------|-------|
| (Konstanta) | 1,842 | 0,412 | 4,471 | 0,000 |
| Kompensasi Strategik | 0,563 | 0,078 | 7,218 | 0,000 |

Berdasarkan Tabel 1, nilai koefisien regresi (B) pada variabel kompensasi strategik sebesar 0,563 menunjukkan arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Arah positif ini bermakna bahwa setiap peningkatan penerapan kompensasi strategik akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi strategik memiliki pengaruh nyata dan dapat dipercaya dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Tabel 2. Pengaruh Kompensasi Strategik terhadap Employee Engagement

| Variabel Independen | Koefisien (B) | Std. Error | t hitung | Sig. |
|---------------------|---------------|------------|----------|------|
|---------------------|---------------|------------|----------|------|

| | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| (Konstanta) | 1,276 | 0,389 | 3,281 | 0,002 |
| Kompensasi Strategik | 0,612 | 0,085 | 7,200 | 0,000 |

Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien regresi kompensasi strategik terhadap employee engagement sebesar 0,612 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa kompensasi strategik berpengaruh searah terhadap employee engagement, artinya semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan, sehingga kompensasi strategik terbukti berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan emosional, dedikasi, dan komitmen karyawan.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (Model Summary)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------|----------|-------------------|
| 1 | 0,741 | 0,549 | 0,542 |

Makna koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 3 dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,549. Nilai ini mengandung arti bahwa sebesar 54,9 persen variasi pada kinerja karyawan dan employee engagement dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi strategik yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, sebesar 45,1 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,542 memperkuat kesimpulan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dan stabil dalam menggambarkan hubungan antarvariabel.

Tabel 4. Hasil Uji F (ANOVA)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F hitung | Sig. |
|----------|----------------|----|-------------|----------|-------|
| Regresi | 128,456 | 1 | 128,456 | 52,108 | 0,000 |
| Residual | 105,312 | 98 | 1,075 | | |
| Total | 233,768 | 99 | | | |

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 52,108 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi strategik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan employee engagement. Dengan demikian, model penelitian yang digunakan dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, serta mendukung pengujian hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan berbasis kinerja mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta pencapaian target yang telah ditetapkan organisasi. Kompensasi berfungsi sebagai pendorong utama yang mengarahkan perilaku kerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Milkovich dan Newman (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi strategik memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan karena mengaitkan imbalan dengan kontribusi kerja. Penelitian Rivai dan Sagala (2018) juga menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, Dessler (2020) menegaskan bahwa kompensasi berbasis kinerja mampu memperkuat motivasi karyawan karena imbalan yang diterima secara langsung mencerminkan hasil kerja yang dicapai.

Secara empiris, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Putra dan Ardana (2019) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor jasa. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan hanya sekadar kewajiban organisasi, melainkan instrumen manajerial yang strategis dalam meningkatkan

kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, kompensasi yang dirancang secara tepat dapat menciptakan hubungan saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Employee Engagement

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memperoleh kompensasi yang adil dan sebanding dengan kontribusinya cenderung memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Employee engagement tercermin dari keterlibatan emosional, antusiasme, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kahn (1990) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan muncul ketika individu merasa dihargai dan memperoleh timbal balik yang layak dari organisasi. Kompensasi menjadi salah satu bentuk nyata penghargaan tersebut. Penelitian Armstrong dan Taylor (2020) juga menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan mampu meningkatkan persepsi keadilan organisasi, yang pada akhirnya memperkuat employee engagement dan komitmen karyawan.

Penelitian empiris lainnya oleh Saks (2006) menemukan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan tingkat engagement karyawan karena memengaruhi persepsi dukungan organisasi. Selain itu, Anitha (2014) menyimpulkan bahwa kompensasi dan penghargaan merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat keterikatan karyawan di tempat kerja. Temuan-temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa kompensasi tidak hanya berdampak pada aspek kinerja, tetapi juga berperan penting dalam membangun hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan organisasi.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat employee engagement. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang sistem kompensasi yang selaras dengan strategi organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kinerja yang tinggi dan keterikatan karyawan yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi strategik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan employee engagement. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi strategik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa sistem kompensasi yang dirancang secara adil, kompetitif, dan berbasis kinerja mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan kualitas kerja, serta mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain itu, hasil penelitian juga membuktikan bahwa kompensasi strategik berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Karyawan yang merasa memperoleh kompensasi yang layak dan sebanding dengan kontribusinya cenderung memiliki keterikatan emosional, dedikasi, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dengan demikian, kompensasi strategik tidak hanya berfungsi sebagai alat pemberian imbalan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membangun hubungan yang saling menguntungkan antara organisasi dan karyawan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menerapkan sistem kompensasi yang terintegrasi dengan strategi organisasi guna menciptakan kinerja yang optimal dan employee engagement yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Boston: Pearson Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Putra, I. G. A. P., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 987–1012.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.