

Kompensasi Sebagai Motivasi Dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan PT Pandawa Nusantara Gemilang

Dandy Dimas Pranata & Acep Samsudin

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

21042010075@student.upnjatim.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kompensasi sebagai motivasi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT Pandawa Nusantara Gemilang, sebuah perusahaan jasa travel pariwisata. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan naratif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan beberapa karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun insentif, memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan bersemangat untuk bekerja ketika kompensasi yang diterima sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi mereka. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa kompensasi yang adil dan berbasis kinerja dapat menjadi alat motivasi yang efektif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Studi ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kualitas Kinerja, Karyawan..

ABSTRACT

This study aims to explore the role of compensation as a motivation in improving employee performance quality at PT Pandawa Nusantara Gemilang, a tourism travel service company. The research method used is qualitative with a narrative approach, where data were collected through semi-structured interviews with several employees. The results indicate that compensation, in the form of salary, bonuses, and incentives, significantly impacts employee motivation. Employees feel more motivated and enthusiastic about their work when the compensation received is aligned with their responsibilities and contributions. The conclusion of this study is that fair, performance-based compensation can be an effective motivational tool, ultimately having a positive effect on enhancing employee performance quality. This study is expected to provide insights for companies in designing more effective compensation policies.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Performance Quality, Employees.



Hal: 866-872

PENDAHULUAN

Industri pariwisata di Indonesia berkembang pesat seiring dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap perjalanan wisata, baik domestik maupun internasional. Sebagai bagian dari industri ini, perusahaan jasa travel seperti PT Pandawa Nusantara Gemilang memainkan peran penting dalam memberikan layanan berkualitas kepada pelanggan. Di tengah persaingan yang semakin ketat, kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan menjadi kunci untuk memastikan kinerja yang optimal. Salah satu cara yang sering digunakan perusahaan adalah melalui kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Kompensasi

Kompensasi, yang mencakup gaji, bonus, tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya, berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan teori motivasi seperti Two-Factor Theory dari Herzberg, kompensasi dianggap sebagai faktor eksternal yang dapat mengurangi ketidakpuasan kerja dan meningkatkan motivasi jika diberikan dengan baik (Herzberg, 2017). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan, seperti yang ditemukan oleh Robbins & Judge (2019), di mana sistem kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, penelitian ini sering kali kurang menyoroti bagaimana kompensasi mempengaruhi motivasi secara spesifik dalam konteks perusahaan jasa, khususnya di industri pariwisata yang memiliki dinamika berbeda dengan sektor lainnya.

Motivasi

Motivasi kerja adalah elemen kunci yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks dunia kerja, motivasi karyawan sangat berpengaruh terhadap seberapa besar usaha yang dikeluarkan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan sehingga mereka mau bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Di era kompetisi bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang termotivasi untuk mencapai kinerja optimal. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa motivasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas, karena motivasi yang kuat mendorong individu untuk bekerja lebih keras, lebih terorganisir, dan lebih inovatif. Salah satu cara efektif untuk meningkatkan motivasi kerja adalah melalui kompensasi yang adil dan berbasis kinerja. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kualitas Kinerja Karyawan

Kualitas kinerja karyawan merupakan salah satu elemen krusial yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kemampuan karyawan untuk memberikan kinerja yang berkualitas menjadi faktor penentu daya saing perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang

dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, dan kualitas kinerja mencakup keefektifan, efisiensi, dan konsistensi dalam pencapaian hasil kerja.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kualitas kinerja, salah satunya adalah motivasi. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, sehingga berkontribusi pada pencapaian target organisasi secara optimal. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa motivasi dapat memengaruhi kualitas kinerja melalui peningkatan inisiatif, ketekunan, dan upaya untuk mencapai standar kerja yang lebih tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami peran kompensasi sebagai faktor motivasi dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan, serta memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai dampak langsung dan tidak langsung dari sistem kompensasi terhadap motivasi kerja di sektor jasa travel pariwisata. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan kualitatif yang digunakan untuk menggali pengalaman karyawan secara mendalam, sehingga memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai peran kompensasi dalam motivasi kerja di industri pariwisata, yang masih jarang diteliti secara detail.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru bagi literatur terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan jasa travel, serta memberikan rekomendasi praktis bagi PT Pandawa Nusantara Gemilang dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara semi-terstruktur untuk mengeksplorasi peran kompensasi sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Pandawa Nusantara Gemilang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan, dengan sampel yang dipilih secara purposif berdasarkan kriteria minimal satu tahun masa kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan dokumentasi perusahaan terkait kebijakan kompensasi. Data dianalisis menggunakan analisis naratif, di mana wawancara diteliti sebagai cerita yang disampaikan oleh karyawan. Setiap narasi dianalisis untuk memahami cara karyawan menafsirkan pengalaman mereka terkait kompensasi dan motivasi kerja, serta bagaimana narasi-narasi ini mencerminkan dampaknya terhadap kinerja. Dengan pendekatan naratif, penelitian ini bertujuan untuk menggali cerita pribadi karyawan, mengidentifikasi pola pengalaman, dan memahami hubungan antara kompensasi dan kinerja dari perspektif naratif individu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pandawa Nusantara Organizer merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Event Organizer, Biro Perjalanan Wisata dan Tour and Travel yang berbadan hukum CV Pandawa Nusantara sejak 01 Februari 2014 dan pada 05 Agustus 2021 berubah menjadi PT. Pandawa Nusantara Gemilang. Pandawa Nusantara saat ini memiliki jaringan bisnis yang luas, sehingga memampukan kami dalam memberikan layanan yang terbaik meliputi Family Gathering, Company Gathering, Company Training & Outbond team building, MICE, Studi Banding, Studi Ekskursi, Studi Tour, Event Organizer, Jasa Persewaan Bus, dan lain sebagainya.

Kompensasi Mempengaruhi Motivasi Kerja

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Pandawa Nusantara Gemilang menunjukkan peran signifikan kompensasi dalam mempengaruhi motivasi kerja. Salah satu narasumber mengatakan “menjadikan lebih bersemangat dalam bekerja”. Pernyataan ini menggambarkan bagaimana penghargaan finansial yang diberikan oleh perusahaan memiliki dampak langsung terhadap motivasi individu untuk bekerja lebih baik. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima adalah bentuk apresiasi atas usaha mereka, yang pada gilirannya meningkatkan semangat mereka dalam melaksanakan tugas. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg (1966), yang menyebutkan bahwa kompensasi termasuk dalam faktor higienis yang, meskipun tidak secara langsung menciptakan kepuasan, dapat mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan dorongan kerja.

Selanjutnya, salah satu karyawan lainnya menyampaikan “semakin giat kita mencari proyek, semakin besar juga komisi yang kita dapatkan.” Hal ini mencerminkan skema kompensasi berbasis kinerja (performance-based compensation), di mana komisi yang diterima karyawan terkait langsung dengan hasil kerja mereka. Ini menguatkan pandangan bahwa adanya kompensasi yang berbanding lurus dengan usaha karyawan dapat menjadi pendorong yang efektif dalam meningkatkan motivasi. Dalam konteks ini, teori penguan yang dikemukakan oleh Skinner (1953) menjadi relevan. Skinner menekankan bahwa perilaku karyawan dapat diperkuat dengan pemberian imbalan yang sesuai dengan kinerja, sehingga memotivasi mereka untuk terus berusaha mencapai hasil yang optimal.

Jawaban lain yang mirip dari beberapa karyawan mengindikasikan bahwa sistem kompensasi di PT Pandawa Nusantara Gemilang diterima secara positif oleh mayoritas karyawan, khususnya dalam hal pemberian komisi dan bonus yang didasarkan pada pencapaian. Kompensasi yang berbasis pencapaian tersebut tidak hanya meningkatkan motivasi ekstrinsik, tetapi juga memberikan peluang bagi karyawan untuk mengukur langsung hasil dari kerja keras mereka. Semakin banyak proyek yang berhasil mereka selesaikan, semakin besar komisi yang mereka terima. Ini berfungsi sebagai insentif yang nyata, mendorong mereka untuk bekerja lebih giat dan produktif.

Selain itu, dari wawancara ini juga dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup komisi dan bonus yang sangat memengaruhi kinerja. Penelitian Hasibuan (2016) mendukung temuan ini, di mana kompensasi yang tepat dan sesuai dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi yang adil dan transparan membuat karyawan merasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa kompensasi berperan sebagai motivator penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Pandawa Nusantara Gemilang. Sistem kompensasi berbasis kinerja yang diterapkan perusahaan berhasil mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan. Ini juga menunjukkan bahwa perusahaan mampu memanfaatkan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, sehingga dapat berkontribusi pada kesukse-

san perusahaan secara keseluruhan. Dengan kata lain, kompensasi yang tepat tidak hanya memotivasi karyawan secara individual tetapi juga mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hubungan Kompensasi dan Kualitas Kinerja

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan PT Pandawa Nusantara Gemilang, terungkap bahwa terdapat hubungan langsung antara kompensasi yang diterima karyawan dan kualitas kinerja mereka. Salah satu karyawan menyatakan, "Secara normatif iya, ada hubungan langsung. Contoh sederhana nya terkait gaji, semakin tinggi jabatan/posisi maka semakin besar juga gaji yang diterima, semakin berkualitas kinerja karyawan maka posisi/jabatan seharusnya juga mengikuti." Pernyataan ini mengindikasikan bahwa kompensasi tidak hanya dilihat sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai refleksi dari kualitas kerja dan peningkatan karier. Dengan kata lain, karyawan merasa bahwa kualitas kinerja mereka harus sejalan dengan peningkatan kompensasi, baik dalam bentuk gaji, komisi, maupun insentif lainnya. Pandangan ini sejalan dengan teori motivasi Vroom (1964) yang mengaitkan kompensasi dengan ekspektasi karyawan untuk mendapatkan imbalan sesuai dengan kinerja yang diberikan.

Selanjutnya, ada karyawan lain yang mengatakan "kompensasi mendorong saya untuk melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan jobdesk yang diterima." Pernyataan seperti ini menunjukkan bahwa kompensasi memengaruhi tingkat kepatuhan karyawan terhadap deskripsi pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang

mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dengan lebih baik. Ini mengarah pada hubungan langsung antara kompensasi yang adil dan kualitas kinerja, sebagaimana diuraikan dalam teori ekuitas oleh Adams (1965), di mana karyawan cenderung bekerja dengan baik ketika mereka merasa diperlakukan secara adil.

Karyawan lainnya juga menekankan bahwa kompensasi berperan dalam menumbuhkan semangat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik: "dengan kompensasi, membuat saya merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaan agar lebih baik." Jawaban ini menyoroti peran motivasi intrinsik yang dihasilkan dari kompensasi yang memadai, di mana penghargaan finansial tidak hanya memengaruhi kinerja dari sisi tanggung jawab tetapi juga memberikan dorongan moral yang penting untuk kualitas kerja yang lebih tinggi.

Secara keseluruhan, wawancara menunjukkan bahwa karyawan melihat hubungan yang erat antara kompensasi yang mereka terima dan kinerja yang mereka hasilkan. Pemberian kompensasi yang sesuai tidak hanya berdampak pada motivasi mereka untuk bekerja lebih baik tetapi juga menciptakan ekspektasi peningkatan karier, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Pandawa Nusantara Gemilang, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Karyawan merasa bahwa terdapat hubungan

langsung antara kompensasi yang diterima dengan kualitas kinerja yang mereka hasilkan. Kompensasi yang lebih tinggi, baik dalam bentuk gaji, komisi, insentif, maupun bonus, memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, serta mengikuti standar kinerja yang lebih tinggi.

Selain itu, kompensasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan juga mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik, sebagaimana tercermin dalam pernyataan mereka mengenai pentingnya kompensasi yang sejalan dengan jobdesk. Motivasi yang dihasilkan dari kompensasi ini tidak hanya bersifat ekstrinsik tetapi juga memberikan semangat intrinsik bagi karyawan untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Kesimpulannya, kompensasi yang tepat dapat menjadi faktor penentu dalam menciptakan kinerja yang lebih berkualitas di PT Pandawa Nusantara Gemilang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi sebagai motivasi dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan di PT Pandawa Nusantara Gemilang, disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi yang adil dan berbasis kinerja, seperti bonus dan insentif, dapat lebih memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Selain itu, perusahaan perlu mempertimbangkan program pelatihan atau pengembangan karier yang berkelanjutan sebagai bentuk kompensasi non-finansial yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dalam jangka panjang.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa

keterbatasan. Pertama, sampel penelitian terbatas pada karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun di satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan pengalaman di berbagai industri atau pada kelompok karyawan yang baru bergabung. Kedua, metode kualitatif yang digunakan membuat hasil penelitian bersifat subjektif dan bergantung pada perspektif karyawan yang diwawancara, sehingga tidak dapat digeneralisasi secara luas. Keterbatasan dalam pengumpulan data melalui wawancara juga bisa mempengaruhi kedalaman informasi yang diperoleh.

Penelitian Selanjutnya

Penelitian mendatang bisa dilakukan dengan metode kuantitatif untuk mendapatkan data yang lebih representatif dari populasi karyawan yang lebih luas dan di berbagai industri. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih dalam pengaruh kompensasi non-finansial, seperti lingkungan kerja, pengakuan, dan peluang pengembangan diri, terhadap motivasi dan kualitas kinerja. Penelitian lintas industri juga dapat dilakukan untuk melihat variasi dampak kompensasi di sektor yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson.

Jurnal Sinabis
Volume 1 No 3 Juni 2025

- Wibowo, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 120-135.
- Wijayanti, A. & Kurniawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen & Akuntansi*, 5(1), 57-68.
- Suhendi, D. & Nurul, F. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 77-85.
- Prasetyo, I. B., & Aini, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 45-55.
- Rahmawati, Y., & Kartika, N. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 110-120.
- Haryanto, R. & Sutrisno, B. (2022). Hubungan Antara Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Pariwisata. *Jurnal Pariwisata Indonesia*, 12(3), 40-52.
- Rahayu, S. & Kurniawati, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Industri Jasa. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 97-108.
- Nugraha, A. & Suryani, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 15(3), 223-235.
- Susanti, R. & Akbar, T. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pariwisata. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(1), 78-90.
- Hidayat, F. & Putri, S. (2020). Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 9(2), 88-100