



Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Bali

Gusti Ayu Putu Ridha Meialdi Kistri *

Ni Putu Anik Prabawati **

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Correspondence: * ayuridha75@gmail.com

** prabawati@unud.ac.id

Abstract

This study explores the effectiveness of compensation in enhancing employee work motivation at the Regional Revenue Agency (Bapenda) of Bali Province. Through interviews with employees, the research identifies various forms of compensation implemented, including base salary, additional incentives, and non-financial compensation such as career development opportunities and recognition of achievements. The results indicate that competitive salaries and incentives for achieving targets significantly contribute to employee motivation. Additionally, training programs and seminars enhance employee skills, while recognition given in meetings boosts confidence. These findings suggest that an effective compensation system can promote productivity and job satisfaction among employees at Bapenda.

Keywords : Effectiveness, Compensation, Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi efektivitas kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Bali. Melalui wawancara dengan pegawai, penelitian ini mengidentifikasi berbagai bentuk kompensasi yang diterapkan, termasuk gaji pokok, insentif tambahan, serta kompensasi non-finansial seperti kesempatan pengembangan karir dan pengakuan atas prestasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji yang kompetitif dan insentif saat mencapai target berkontribusi signifikan terhadap motivasi karyawan. Selain itu, program pelatihan dan seminar meningkatkan keterampilan pegawai, sementara pengakuan yang diberikan dalam rapat memperkuat rasa percaya diri. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang efektif dapat mendorong produktivitas dan kepuasan kerja karyawan di Bapenda.

Kata kunci : Efektivitas, Kompensasi, Motivasi Kerja

I. Pendahuluan

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Kinerja keseluruhan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang merupakan aset utama dan elemen krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti kompensasi dan motivasi. Kompensasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, telah diakui sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2008), kompensasi mencakup semua imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, perusahaan menghadapi tantangan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu solusi yang sering diadopsi adalah penyusunan sistem kompensasi yang menarik dan adil. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kerja keras karyawan, tetapi juga sebagai alat untuk memotivasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Seiring dengan berkembangnya pemahaman tentang perilaku organisasi, perusahaan mulai menyadari bahwa kompensasi finansial bukanlah satu-satunya pendorong untuk mencapai kinerja optimal. Kompensasi non-finansial, termasuk penghargaan dan pengakuan yang tidak bersifat moneter, menjadi komponen penting dalam strategi manajemen kinerja yang komprehensif. Hal ini dikarenakan kompensasi non-finansial dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi karyawan. Dengan sistem kompensasi yang tepat, karyawan merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas mereka. Ketika karyawan merasakan imbalan yang diberikan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Wibowo (2016) menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi intrinsik memungkinkan karyawan untuk terlibat lebih dalam dengan pekerjaan mereka, karena mereka tidak hanya bekerja untuk imbalan, tetapi juga karena mereka menemukan kepuasan dalam proses itu sendiri. Ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik yang kuat, mereka cenderung lebih kreatif, proaktif, dan berkomitmen terhadap tugas yang dihadapi. Hal ini tentunya akan berfungsi sebagai pendorong untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi yang efektif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Artikel ini akan membahas mengenai efektivitas kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memberikan wawasan tentang bagaimana berbagai elemen kompensasi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, serta implikasi dari penerapan sistem kompensasi yang efektif.

II. Tinjauan Pustaka

Efektivitas

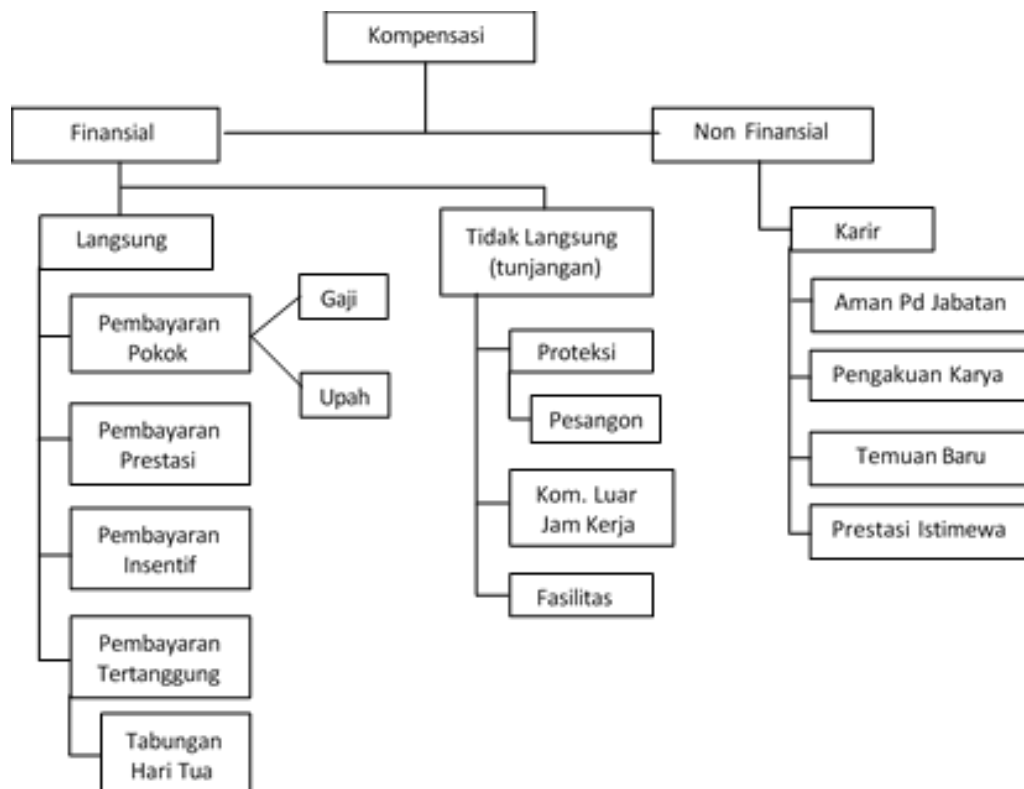
Dunn (2008:429) berpendapat bahwa efektivitas adalah ukuran dari sejauh mana sebuah alternatif dapat menghasilkan hasil yang diharapkan atau mencapai tujuan dari tindakan yang dilakukan. Untuk menilai suatu program, teori efektivitas yang diusulkan oleh Budiani (2007:53) mencakup beberapa kriteria penting. Pertama, ketepatan sasaran program menggambarkan sejauh mana peserta program sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Kedua, sosialisasi program menilai kemampuan penyelenggara dalam memperkenalkan dan menyampaikan informasi mengenai program kepada kelompok sasaran. Ketiga, tujuan program berhubungan dengan kesesuaian antara hasil pelaksanaan program dan tujuan yang telah ditetapkan. Terakhir, pemantauan program terkait dengan aktivitas yang dilakukan setelah program berakhir, guna menunjukkan perhatian terhadap peserta.

Kompensasi

Stewart dan Brown (2011: 412) menjelaskan kompensasi sebagai proses pembayaran kepada karyawan untuk kontribusi mereka. Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis: intrinsik dan ekstrinsik (Mathis dan Jackson, 2011: 362). Kompensasi intrinsik berkaitan dengan aspek psikologis, sedangkan kompensasi ekstrinsik meliputi pembayaran langsung dan tidak langsung. Pembayaran langsung terdiri dari gaji, bonus, dan insentif, sedangkan pembayaran tidak langsung mencakup tunjangan seperti asuransi dan liburan. Kompensasi berfungsi sebagai sarana untuk memicu semangat kerja karyawan, sehingga karyawan merasa lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menciptakan rasa nyaman terhadap pekerjaan yang dimiliki dan pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja mereka (Haryani et al., 2015; Odunlami dan Matthew, 2014).

Menurut Rivai et al. (2015), kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua subkategori: langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup pembayaran pokok seperti gaji atau upah, pembayaran prestasi yang diberikan berdasarkan kinerja, insentif untuk mendorong pencapaian target, serta manfaat tertanggung dan tabungan hari tua untuk persiapan masa pensiun. Sementara itu, kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan, proteksi bagi karyawan, pesangon yang diterima saat berhenti bekerja,

komisi untuk jam kerja tambahan, dan berbagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Di sisi lain, kompensasi non-finansial mencakup aspek-aspek yang tidak berhubungan langsung dengan uang, seperti peluang karir, rasa aman dalam jabatan, pengakuan atas karya, kesempatan untuk berinovasi dengan temuan baru, serta penghargaan atas prestasi istimewa yang diraih.



Sumber: Rivai et al (2015: 542)

Motivasi Kerja

Kata "motivasi" berasal dari kata dasar "motif," yang berarti dorongan atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Beberapa ahli menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan seseorang. Luthans (2011: 156) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan, yang dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal. Motivasi terbagi menjadi dua jenis: 1) motivasi ekstrinsik, yang terlihat dan berkaitan dengan penghargaan seperti gaji dan promosi,

2) motivasi intrinsik, yang berhubungan dengan kepuasan dari tugas itu sendiri. Robbins dan Judge (2008: 222) menambahkan bahwa motivasi melibatkan intensitas, arah, dan ketekunan dalam usaha mencapai tujuan. Berdasarkan kebutuhannya, motivasi juga dapat dibagi menjadi dua: 1) motivasi primer, yang berkaitan dengan kebutuhan fisik, dan 2) motivasi sekunder, yang muncul dari perkembangan ekonomi dan kebutuhan sosial (Luthans, 2011: 157-158). Dalam konteks teori motivasi, Taylor (1991) berpendapat bahwa orang bekerja untuk mendapatkan uang, sementara Edwin Locke menekankan pentingnya tujuan sebagai sumber motivasi. Locke menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Robbins dan Judge, 2008: 237-238). Dengan demikian, motivasi adalah hasrat yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang, yang mendorong tindakan untuk mencapai tujuan, baik melalui motivasi ekstrinsik maupun intrinsik.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menganalisis efektivitas kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Metode ini melibatkan pengumpulan data melalui wawancara dengan narasumber. Langkah pertama dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi topik

dan tujuan, dengan fokus utama pada pemahaman bagaimana kompensasi dapat secara efektif membangun motivasi kerja karyawan. Setelah itu, dilakukan wawancara dengan beberapa narasumber. Setelah pengumpulan data, langkah selanjutnya adalah analisis, di mana informasi diorganisir ke dalam kategori yang relevan, seperti jenis kompensasi dan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan dari wawancara kemudian disintesis untuk membentuk pemahaman yang komprehensif. Penelitian ini menyusun hasil tinjauan dalam format naratif yang sistematis, mencakup abstrak, pendahuluan, teori, metode penelitian, pembahasan, kesimpulan, dan saran.

IV. Pembahasan

Pembahasan berikut ini didasarkan pada wawancara yang dilakukan dengan pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Bali. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menggali informasi mengenai berbagai bentuk kompensasi yang dianggap memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa bentuk kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pertama, gaji pokok yang kompetitif menjadi elemen utama dalam meningkatkan motivasi. Karyawan merasa bahwa gaji yang mereka terima mencerminkan tanggung jawab dan beban kerja yang mereka emban. Rasa keadilan ini penting, karena ketika karyawan merasa dihargai secara finansial, mereka cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat dalam menjalankan tugas.

Selain gaji pokok, insentif tambahan yang diberikan saat mencapai target kerja juga diakui sebagai bentuk kompensasi yang sangat memotivasi. Ketika karyawan berhasil melampaui target yang ditetapkan, insentif finansial yang mereka terima memberikan dorongan ekstra untuk terus berprestasi. Rasa dihargai secara materiil ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa kombinasi dari gaji yang kompetitif dan adanya insentif tambahan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Mereka merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik karena mengetahui bahwa usaha mereka akan dihargai. Hal ini menciptakan siklus positif di mana karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Kompensasi tidak selalu bersifat finansial; kompensasi non-finansial juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Salah satu bentuk kompensasi non-finansial yang penting adalah kesempatan untuk pengembangan karir. Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Bali, pegawai merasa bahwa organisasi ini memberikan peluang yang baik untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Dalam hal ini, pegawai mengungkapkan bahwa Bapenda menawarkan program pelatihan yang komprehensif. Pelatihan yang diadakan secara rutin mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan teknis yang meliputi penggunaan perangkat lunak akuntansi dan analisis data, serta pelatihan manajerial yang fokus pada keterampilan kepemimpinan dan manajemen proyek. Selain itu, pegawai juga diberikan kesempatan untuk mengikuti seminar dan workshop yang relevan, seperti seminar bimbingan teknis mengenai penggunaan aplikasi katalog versi 6. Program-program ini tidak hanya menambah pengetahuan pegawai, tetapi juga membuka jaringan profesional yang bermanfaat untuk perkembangan karir mereka di masa depan. Dengan adanya kesempatan ini, pegawai merasa lebih siap menghadapi tantangan dan berkontribusi lebih efektif dalam organisasi.

Pengakuan atas prestasi karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Bali, wawancara yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa dihargai atas pencapaian yang mereka raih, yang juga merupakan bentuk kompensasi non-finansial. Sebagian besar pegawai menyatakan bahwa pengakuan ini sering kali diberikan melalui pujian dalam rapat internal, di mana prestasi individu diakui secara terbuka. Selain itu, atasan juga memberikan pujian secara langsung, yang memberikan dampak

positif terhadap rasa percaya diri karyawan. Rasa dihargai ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif.

Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berujung pada peningkatan motivasi dan produktivitas. Ketika karyawan merasa bahwa mereka mendapatkan imbalan yang adil sesuai kontribusi mereka, rasa komitmen dan loyalitas terhadap organisasi pun meningkat. Selain itu, sistem kompensasi yang efektif berfungsi sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Dalam pasar kerja yang kompetitif, organisasi yang menawarkan paket kompensasi menarik lebih mungkin untuk menarik karyawan berkualitas tinggi. Hal ini juga membantu mengurangi tingkat turnover, yang sering kali menimbulkan biaya tinggi bagi organisasi. Implementasi kompensasi yang beragam—menggabungkan unsur finansial dan non-finansial—dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Misalnya, program pengembangan karir, fleksibilitas kerja, dan pengakuan atas prestasi membuat karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Yang pada akhirnya, penerapan sistem kompensasi yang efektif dapat meningkatkan reputasi organisasi di industri. Organisasi yang dikenal adil dalam memberikan kompensasi cenderung memiliki citra positif, yang dapat meningkatkan daya tariknya di mata calon karyawan dan pelanggan. Dengan demikian, sistem kompensasi yang efektif tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat posisi organisasi di pasar, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif, serta mendorong motivasi yang berkelanjutan.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Bali, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan telah cukup efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup berbagai bentuk non-finansial yang berkontribusi pada kepuasan dan komitmen karyawan. Gaji pokok yang kompetitif menjadi faktor utama yang meningkatkan motivasi, karena mencerminkan tanggung jawab dan beban kerja. Insentif tambahan saat mencapai target juga berperan besar dalam mendorong karyawan untuk berprestasi lebih. Selain itu, kesempatan untuk pengembangan karir melalui program pelatihan dan seminar memberikan pegawai alat untuk meningkatkan keterampilan mereka, yang berdampak positif pada kinerja. Pengakuan atas prestasi karyawan, baik melalui pujian dalam rapat maupun pengakuan langsung dari atasan, meningkatkan rasa percaya diri dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Secara keseluruhan, sistem kompensasi di Bapenda berhasil meningkatkan motivasi kerja karyawan, membuat mereka merasa dihargai, dan berkontribusi terhadap produktivitas organisasi.

Daftar Pustaka

- Budiani, Ni Wayan. Jurnal Ekonomi dan Sosial, Vol.2, No.1, 2007: Efektivitas Program Penanggulangan Pengangguran Karang Taruna “Eka Taruna Bhakti” Desa Sumerta Kelod Kecamatan Denpasar Timur Kota Denpasar. Bali. Departemen Ilmu Ekonomi Universitas Udayana.
- Haryani, S. S., Hamid, D., & Susilo, H. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang). Jurnal Administrasi Bisnis
- Hasibuan, M. S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dunn, William N. 2008. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Luthans, F. (2011). Organizational behavior: an evidence-based approach (12.ed.). Boston, McGraw-Hill.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku a mm h jg hr, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat.

- Rivai., dkk. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbbins dan Judge. (2007). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Stewart, G & Brown L, (2011). Human Resource Management Linking Strategy to Practice.
- Taylor, J., & Westover, J. H. (2011). Job satisfaction in the public service: The effects of public service motivation, workplace attributes and work relations. Public Management Review. 13(5), 731-751.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.