

**PERAN KOMPENSASI EKSEKUTIF TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

Khaulan Ma'rufah, Dinda Aulia Damayanti, Gideon Setyo Budiwitjacksono

UPN Veteran Jawa Timur

Email: 19013010083@student.upnjatim.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kompensasi eksekutif dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tercipta produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Artikel ini dirancang menggunakan jenis penelitian kualitatif melalui studi pustaka. Metode pengumpulan data melalui berbagai sumber data seperti buku, jurnal ilmiah, dan penelitian-penelitian yang sudah ada terkait dengan peranan kompensasi eksekutif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di mana dengan adanya penerapan pemberian kompensasi eksekutif akan mendorong karyawan untuk lebih giat dan bekerja lebih keras demi mencapai target dan tujuan yang ditetapkan.

Kata kunci: *kompensasi eksekutif, kinerja karyawan, sumber daya manusia*

Abstract

This study aims to determine the role of executive compensation in improving employee performance in order to create high productivity to achieve company goals that have been previously set. This article was designed using a type of qualitative research through literature study. Methods of data collection through various data sources such as books, scientific journals, and existing studies related to the role of executive compensation in improving employee performance. The results of this study indicate that executive compensation plays an important role in improving employee performance. Where the application of executive compensation will encourage employees to be more active and work harder in order to achieve the targets and goals set.

Keywords: *executive compensation, employee performance, human resource*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti berusaha untuk menerapkan suatu kebijakan atau aturan seefektif mungkin untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik itu untuk meningkatkan kuantitas produksi maupun menarik konsumen, tujuan utamanya tetap sama yaitu untuk meningkatkan laba perusahaan. Mengingat dewasa ini perusahaan semakin berkembang pesat dan persaingan di antaranya semakin ketat. Oleh karenanya, diperlukan manajemen perusahaan yang baik dan handal yang mampu memberikan inovasi agar perusahaan dapat berkembang. Perlu adanya kebijakan yang sesuai dengan kondisi dan lingkungan agar suatu perusahaan dapat terus bertahan dan lebih unggul di antara perusahaan yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia menjadi komponen utama atau pondasi dalam menggerakkan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi atau perusahaan tidak akan bergerak, sehingga tujuan tidak akan tercapai. Oleh karenanya, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung tujuan tersebut. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan efektifitas sumber daya manusia, yang dapat diimplementasikan melalui keputusan dan praktik untuk melakukan perencanaan, pengembangan karyawan melalui pelatihan, manajemen karir, melakukan evaluasi terhadap kinerja, dan sebagainya (Amalia et al., 2021).

Karyawan sebagai salah satu sumber daya manusia menjadi asset paling berharga bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap kegiatan operasional perusahaan. Kinerja yang baik akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak pada minimnya produktivitas karyawan sehingga tujuan

Khaulan Ma'rufah, Dinda Aulia Damayanti, Gideon Setyo Budiwitjaksono suatu perusahaan akan sulit tercapai (Hakim & Fanani, 2019). Oleh karenanya, setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan dengan kinerja tinggi yang berorientasi pada target dan tujuan perusahaan. Beberapa faktor seperti komitmen organisasi, tanggung jawab kerja, dan disiplin akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Daulay et al., 2019).

Namun pada kenyataannya, terkadang dalam upaya peningkatan kinerja karyawan terdapat bermacam permasalahan yang terjadi. Seperti adanya penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh karyawan, yang mana hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Bentuk penyimpangan yang terjadi biasanya berupa ketidakjujuran, kurangnya sikap tanggung jawab, serta tidak adanya kedisiplinan dalam diri karyawan saat melaksanakan tugasnya. Sebagai contoh, karyawan yang datang terlambat tanpa adanya pemberitahuan, hal ini menunjukkan kurang adanya sikap disiplin. Kemudian, karyawan yang lalai dan tidak menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya dan dapat menyebabkan turunnya produktivitas serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan seseorang yang bertindak dan bekerja sebagai penggerak dari suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan swasta. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang tak tergantikan, karena sumber daya manusia memiliki kewajiban dan peran penting dalam kelangsungan hidup organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dari modal, teknologi dan uang, karena semuanya dikendalikan oleh manusia (Annalia, 2020). Tanpa adanya manusia yang mengendalikan ketiga hal tersebut, maka suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan semestinya. Berdasarkan Rivai & Sagala dalam Annalia (2020), dijelaskan bahwa sumber daya manusia adalah unsur penting organisasi. Suatu organisasi dapat beroperasi secara efektif dan efisien dalam meraih tujuan dikarenakan adanya keterlibatan manusia dalam pengendalian ataupun kontrol.

Sumber daya manusia memiliki potensi, kontribusi, dan peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu contoh dari sumber daya manusia yaitu karyawan atau pekerja perusahaan. Di mana menurut Iskandar (2018) tujuan dari suatu organisasi tidak akan terwujud apabila tidak ada peran aktif karyawan, sekalipun perusahaan memiliki alat-alat yang canggih. Tanpa adanya keikutsertaan peran karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat digunakan sebagai modal perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan. Hal ini tentunya akan menghambat kelancaran usaha dalam mencapai *goal* atau tujuan perusahaan. Oleh karena itu, mengingat besarnya peran sumber daya manusia terhadap keberlangsungan hidup organisasi, tentunya perusahaan harus memiliki strategi yang baik untuk merekrut, mempertahankan, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Rahmat Hakim, 2014 mendefinisikan kinerja sebagai suatu prestasi kerja dari hasil implementasi rencana kerja yang telah dibuat suatu organisasi yang kemudian dilaksanakan oleh seluruh Sumber Daya Manusia dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian Rivai, 2016 dalam Shyreen et al., 2022 mengasumsikan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu (seperti standar kerja, tujuan atau sasaran, atau standar yang telah ditentukan dan disepakati). Daulay et al., 2019 menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja, baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan. Perusahaan atau organisasi biasanya akan menetapkan standar tertentu sebagai tolak ukur penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan standar tersebut, karyawan harus mematuhi dan melaksanakannya sesuai dengan pedoman standar yang berlaku agar dapat mencapai kinerja yang baik. Hal ini berhubungan dengan *teori stewardship* yang mana seseorang tidak termotivasi oleh tujuan-tujuan individu atau kepentingan pribadi, akan tetapi untuk kepentingan organisasi/institusi dengan menunjukkan sikap patuh dan taat (Efendi et al., 2022). Karyawan yang berorientasi pada kepentingan organisasi tentu akan senantiasa berupaya meningkatkan kualitas kinerjanya.

Khaulan Ma'rufah, Dinda Aulia Damayanti, Gideon Setyo Budiwitjaksono

Daulay et al., 2019 dalam penelitiannya menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan, di antaranya ada komitmen organisasi yang mencerminkan tingkat individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bentuk keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dalam organisasi tersebut dengan ikut serta berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Kemudian adanya tanggungjawab kerja sebagai bentuk kewajiban untuk berperilaku atau melakukan sesuatu sesuai dengan aturan yang ada, dengan kata lain tidak ada penyimpangan yang dilakukan. Selain itu, juga terdapat disiplin kerja dengan selalu mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Ketiga faktor tersebut dapat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karenanya, suatu organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suatu kebijakan yang dapat mendorong karyawan untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugasnya sebaik mungkin. Dengan begitu, tujuan suatu organisasi akan dapat tercapai dengan semestinya.

Tingkat kinerja menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, diperlukan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti dengan memberikan kompensasi pada karyawan. Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Hasibuan (2017:119) dalam mengartikan Kompensasi sebagai semua bentuk pendapatan yang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Pembentukan Kompensasi menjadi bagian dari manajemen perusahaan sebagai bentuk usaha memaksimalkan kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif berkaitan erat dengan manajemen sumber daya manusia, sebab dengan pemberian kompensasi dapat membantu untuk mempertahankan dan meningkatkan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat dari setiap karyawan (Nisa & Wijayanti, 2021). Sistem kompensasi yang baik akan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap keberhasilan perusahaan.

Dessler, 2007 dalam Hakim & Fanani, 2019 menyebutkan terdapat dua komponen kompensasi, yaitu: (1) pembayaran keuangan langsung seperti gaji, upah, insentif; dan (2) pembayaran tidak langsung seperti tunjangan asuransi dan uang liburan. Pemberian kompensasi harus diberikan secara adil dan layak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan agar tidak menciptakan cemburu sosial, di mana hal tersebut tentu dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Amalia et al., 2021 dengan judul Peranan Motivasi dan Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Dealer Delima Motor Banjarmasin bertujuan untuk mengetahui motivasi dan kompensasi yang telah diterapkan dan seharusnya diterapkan oleh Dealer Delima Motor Banjarmasin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian tersebut menggunakan metode deskripsi kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pihak pimpinan Dealer Delima Motor Banjarmasin pada karyawan masih belum cukup memadai dengan apa yang sesungguhnya diharapkan oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan masih terbilang sangat kurang (tidak wajar) dan tidak sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan. Gaji yang diberikan masih di bawah UMR dan belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Atas penelitiannya, saran yang diberikan ialah memberikan *reward* dengan memberi kesempatan pada karyawan untuk tumbuh, memperhatikan gaji karyawan serta menerapkan sistem bonus bagi karyawan yang dapat mencapai target. Dengan begitu, dapat memberikan dorongan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yang mana akan berdampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

Hakim & Fanani., 2019 dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi dan metode yang digunakan adalah deskripsi kualitatif. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menganalisis faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan

Khaulan Ma'rufah, Dinda Aulia Damayanti, Gideon Setyo Budiwitjaksono menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Reycom Dokumen Solusi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa perusahaan yang telah memberikan kompensasi pada karyawannya diharapkan dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya dengan menerapkan pemberian kompensasi eksekutif. Menurut Simamora dalam Ardianti, dkk (2018) kompensasi merupakan apa yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Kompensasi dapat berupa balas jasa secara finansial (uang) maupun nonfinansial (penghargaan). Kompensasi eksekutif diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan atas kinerjanya yang baik untuk kemajuan perusahaan. Adanya penerapan kompensasi eksekutif ini dapat membantu meningkatkan motivasi kinerja karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin, sehingga dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal inilah yang menjadi dasar dilakukannya penelitian terkait bagaimana kompensasi eksekutif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kompensasi eksekutif dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tercipta produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Artikel ini dirancang menggunakan jenis penelitian kualitatif melalui studi pustaka (*library research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mempelajari dan memahami teori-teori dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan berbagai sumber data seperti buku, jurnal ilmiah, dan penelitian-penelitian yang sudah ada terkait dengan peranan kompensasi eksekutif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sumber-sumber pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut kemudian dianalisis agar dapat mendukung gagasan dan simpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja karyawan menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Sebab, kinerja karyawan akan berdampak pada keefektifitasan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Hal ini didukung oleh pendapat Gabriella, P., & Tannady, H. (2019), di mana dalam suatu organisasi kinerja menjadi hal yang perlu diperhatikan di dalam keefektifan organisasi. Oleh karenanya perusahaan perlu berusaha untuk dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya melalui penerapan kebijakan-kebijakan perusahaan. Manajemen perusahaan harus mampu menganalisis hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akbar, S. (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kinerja memiliki kaitan erat dengan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019), faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja di antaranya adalah komitmen organisasi, tanggung jawab, dan disiplin kerja menjadi merupakan faktor-faktor yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam Gabriella, P., & Tannady, H. (2019) motivasi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemahaman manajemen sumber daya manusia (MSDM) perusahaan mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat membantu ketepatan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan. Salah satu yang dapat dilakukan MSDM untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi eksekutif. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Bangun (2021), bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting pada banyak organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu manfaat dari mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu meningkatnya kinerja

karyawan sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan lancar. Kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan dapat berbentuk finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, upah, komisi, asuransi, tunjangan dan lain sebagainya, sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa tugas yang menarik, fasilitas mewah dan memadai, posisi kerja, pencapaian tujuan, serta lingkungan yang mendukung (Hanim dan Fatahurrazak, 2018). Kompensasi eksekutif dapat diberikan pada hal-hal berikut ini:

1. Pemberian kompensasi eksekutif kepada karyawan yang mencapai target perusahaan (seperti target penjualan).

Untuk dapat mencapai target, diperlukan produktivitas yang tinggi dalam diri karyawan. Kebijakan pemberian kompensasi berupa bonus pada karyawan yang bisa memenuhi target dapat diterapkan oleh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pemberian bonus penjualan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga tercipta kinerja yang baik. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018) bahwa Kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya serta mempertahankan karyawan yang produktif.

2. Pemberian kompensasi eksekutif atas capaian atau prestasi karyawan.

Pemberian kompensasi eksekutif dapat memberikan semangat tinggi pada karyawan. Seperti pemberian kompensasi eksekutif pada manajer perusahaan atas tercapainya strategi perencanaan laba yang dibuat. Dengan adanya pemberian kompensasi eksekutif tersebut, karyawan akan semakin terdorong untuk dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sehingga dapat tercapai prestasi-prestasi lainnya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, G. T. A., & Bagia, I. W. (2020) bahwa prestasi kerja karyawan yang meningkat merupakan dampak positif dari diberlakukannya kompensasi oleh pihak perusahaan. Karyawan yang mendapat imbal hasil yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga mampu mencapai prestasi kerja yang baik.

3. Pemberian kompensasi eksekutif terhadap karyawan yang menerapkan disiplin kerja dengan selalu mematuhi peraturan yang ada.

Pengelolaan disiplin kerja yang baik akan memberikan hasil kepatuhan karyawan terhadap peraturan organisasi dengan tujuan meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018). Untuk mempertahankan kedisiplinan kerja, organisasi dapat meningkatkan pemberian kompensasi eksekutif. Dengan memberikan kompensasi, karyawan akan memiliki motivasi untuk meningkatkan kedisiplinannya, salah satunya dalam hal kehadiran. Karyawan dengan kehadiran penuh berhak mendapatkan kompensasi berupa tunjangan. Sedangkan bagi karyawan dengan banyak ketidakhadiran karena cuti/bolos kerja, tidak akan mendapatkan tunjangan kehadiran. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedisiplinan karyawan, untuk dapat memutuskan akan memberikan kompensasi pada karyawan tersebut atau tidak. Hal ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Husain B. A. (2020), bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Di mana jika ada kenaikan kompensasi, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan pada pendapat Amalia, N. A., Hairul, & Artiningsih, D. W. (2021) menyebutkan bahwa kompensasi berperan dalam memotivasi karyawan sehingga menyebabkan perubahan perilaku dalam bekerja. Oleh perusahaan, pemberian kompensasi eksekutif dapat dijadikan sebagai bentuk dorongan atau motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Pemberian kompensasi eksekutif juga harus sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tidak adil dan kurang sesuai dapat berdampak pada turunnya kinerja karyawan, sebab mereka akan merasa kurang dihargai atas kontribusi yang mereka berikan. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa cukup adil oleh karyawan, maka hal itu akan menjadi pendorong karyawan agar senantiasa berusaha lebih untuk memberikan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan

Khaulan Ma'rufah, Dinda Aulia Damayanti, Gideon Setyo Budiwitjaksono muncul rasa tanggung jawab yang lebih tinggi pada diri karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan Nasution, F., Nur'aini, S., Rochmi, A., & Sy, M. E. (2022).

Kompensasi eksekutif memiliki dampak bagi organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan karyawan dapat meningkatkan loyalitas mereka kepada organisasi dan memotivasi untuk lebih efektif dalam bekerja. Pemberian insentif yang tepat akan mendorong karyawan lebih kuat untuk dapat mencapai target kerja yang ditetapkan (Febriana A. dan Kustini K, 2022). Dengan adanya loyalitas dari karyawan dan kinerja yang baik, tentu akan menguntungkan bagi organisasi. Organisasi akan dengan mudah mencapai target dan tujuan mereka. Namun, apabila perusahaan kurang dalam pemberian kompensasi yang tepat, maka akan berdampak negative terhadap perusahaan. Kurangnya kompensasi terhadap prestasi dan pengorbanan yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi, akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Di mana hal ini juga dapat mempengaruhi dan menghambat organisasi dalam upaya pencapaian target dan tujuannya.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan akan berdampak pada keefektifitasan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Oleh karenanya perusahaan perlu berusaha untuk dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya melalui penerapan kebijakan-kebijakan perusahaan. Pemahaman manajemen sumber daya manusia (MSDM) perusahaan mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat membantu ketepatan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan. Salah satu yang dapat dilakukan MSDM untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi eksekutif. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan karyawan dapat meningkatkan loyalitas mereka kepada organisasi dan memotivasi untuk lebih efektif dalam bekerja. Sebaliknya, kurangnya kompensasi terhadap prestasi dan pengorbanan yang telah diberikan oleh karyawan kepada organisasi, akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Di mana hal ini juga dapat mempengaruhi dan menghambat organisasi dalam upaya pencapaian target dan tujuannya. Dengan demikian, kompensasi memiliki peran yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

SARAN

- a. Perusahaan sebaiknya mampu menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga dapat ditetapkan kebijakan yang sesuai untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi eksekutif.
- b. Perusahaan sebaiknya dalam memberikan kompensasi eksekutif harus dengan atau secara adil memperhatikan kepuasan karyawan agar mereka termotivasi untuk meningkatkan produktivitas mereka sehingga tercipta kinerja yang baik.
- c. Untuk peneliti berikutnya mengenai aspek yang serupa diharapkan dapat mengembangkan penelitian yang sudah ada dengan membuktikannya secara empiris agar lebih teruji keandalannya.

REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Amalia, N. A., Hairul, & Artiningsih, D. W. (2021). Peran Motivasi dan Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Dealer Delima Motor Banjarmasin. In *Eprints Repository UNISKA*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/6986>
- Annalia, W. (2020). Peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di masa covid-19. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 186-194.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber

- Khaulan Ma'rufah, Dinda Aulia Damayanti, Gideon Setyo Budiwitjaksono Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Efendi, R., Muawanah, U., & Setia, K. A. (2022). Stewardship Theory di antara hubungan corporate risk, kompensasi eksekutif, karakteristik eksekutif, dan kepemilikan saham pemerintah terhadap tax avoidance. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 18(1), 86–100. <https://doi.org/10.21067/jem.v18i1.6575>
- Febriana, A. ., & Kustini, K. . (2022). Dampak Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 656-664. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.519>
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019, August). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 2, No. 1)*.
- Hakim, M., & Fanani, M. R. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus Pt. Reycom Dokumen Solusi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1).
- Hanim, H. (2018). Pengaruh dewan komisaris, komisaris independen, dan kompensasi dewan komisaris dan direksi terhadap tindakan agresivitas pajak pada perusahaan makanan dan minuman yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2013-2016. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Finansial Indonesia*, 1(2), 27-50.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277-285.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Ma'ruf, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 110. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i1.5671>
- Nasution, F., Nur'aini, S., Rochmi, A., & Sy, M. E. (2022). Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Motivasi Produktivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dosen dan Guru*, 2(1).
- Nisa, A. I., & Wijayanti, Y. K. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Boeninterior Surabaya (Vol. 18, Issue 2).
- Putra, G. T. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Garuda Agung Kencana. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 204-210.
- Rahmat Hakim, B. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. www.aswajapressindo.co.id
- Shyreen, N. A., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya, F. A., febrianti, B., & asmarani, A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan (*Literature Review Akuntansi Manajemen*). 3(4). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>