

The Influence of Financial Compensation and Non-Financial Compensation on Employee Performance

Grace Silvia Manurung¹, Aprinawati², Alya Febrina Harahap³, Jonathan Saputra Rumahorbo⁴,
Marisa Angelica⁵, Putri Suci Yasa Nasution⁶, Yogi Prasetya Damanik⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: gracesilvia@mhs.unimed.ac.id; aprinawati@unimed.ac.id; alyafebrina.7213510022@mhs.unimed.ac.id;
jonathan.7213510018@mhs.unimed.ac.id; marisaaglc.7213510026@mhs.unimed.ac.id;
putrisucii.7213510017@mhs.unimed.ac.id; yogidamanik.7213510021@mhs.unimed.ac.id

ABSTRAK

Berdasarkan tinjauan literatur dari sejumlah penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi finansial, yang mencakup gaji, bonus, dan insentif, dianggap berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara kompensasi non-finansial, seperti pengakuan, penghargaan, dan pengembangan karir, terbukti memberikan kepuasan intrinsik bagi karyawan. Untuk memberikan gambaran yang komprehensif, tinjauan literatur ini mencakup penelitian yang telah dilakukan selama lima tahun terakhir dengan mengkaji berbagai sektor industri agar mendapatkan pemahaman yang menyeluruh. Hasil dari analisis literatur menunjukkan bahwa baik kompensasi finansial maupun non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh masing-masing faktor dapat bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan. Artikel ini memberikan panduan bagi manajemen dalam merancang strategi kompensasi yang efektif guna meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan berkualitas.

Keyword: Kompensasi Finansial; Kompensasi Non Finansial; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Based on a literature review from a number of previous studies, this research aims to study how financial compensation and non-financial compensation affect employee performance. Financial compensation, which includes salary, bonuses and incentives, is considered to play a significant role in improving employee performance, while non-financial compensation, such as recognition, awards and career development, is proven to provide intrinsic satisfaction for employees. To provide a comprehensive picture, this literature review includes research that has been conducted over the last five years by examining various industrial sectors to gain a comprehensive understanding. The results of the literature analysis show that both financial and non-financial compensation have a positive effect on employee performance, although the influence of each factor can vary depending on the characteristics of the organization and type of work. This article provides guidance for management in designing effective compensation strategies to improve performance and retain quality employees.

Keyword: Financial Compensation; Non-Financial Compensation; Employee Performance

Corresponding Author:

Grace Silvia Manurung,
Universitas Negeri Medan,
Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten
Deli Serdang, Sumatera Utara 20221, Indonesia
Email: gracesilvia@mhs.unimed.ac.id



1. INTRODUCTION

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting yang memainkan peran signifikan dalam menentukan arah dan perkembangan suatu perusahaan. SDM tidak hanya sekadar tentang mengelola orang-orang dalam organisasi, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana perusahaan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk berkontribusi secara optimal. Dalam konteks bisnis yang kompetitif saat ini, karyawan bukan lagi hanya dianggap sebagai sumber daya, tetapi sebagai aset

berharga yang menentukan keberhasilan dan stabilitas perusahaan dalam jangka panjang. Kinerja karyawan yang baik merupakan faktor penentu bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai target-target bisnisnya, dan kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pemberian kompensasi yang adil dan tepat sesuai dengan kontribusi mereka (Nur'Aisyah, 2022).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana para karyawannya mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Ketika perusahaan mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal, perusahaan tidak hanya akan mencapai target yang diinginkan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi karyawan adalah melalui sistem kompensasi yang baik. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja dan kontribusi karyawan akan memberikan dampak positif terhadap tingkat motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami dan menerapkan kebijakan kompensasi yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut (Nur'Aisyah, 2022), kompensasi yang sesuai dengan kinerja merupakan faktor penting dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi adalah bentuk apresiasi dari perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan bukan hanya sekadar pembayaran atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga merupakan alat strategis untuk membangun hubungan yang lebih kuat antara perusahaan dan karyawannya. Ketika karyawan merasa dihargai dan diapresiasi, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Menurut (Nata & Perkasa, 2023) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan bagi pekerja yang telah berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Bentuk kompensasi ini dapat berupa penghargaan langsung maupun tidak langsung, yang memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan serta stabilitas perusahaan.

Lebih lanjut, menurut Simamora (dalam Nur'Aisyah, 2022), kompensasi dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis utama, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial mencakup elemen-elemen seperti gaji, bonus, komisi, dan tunjangan yang langsung berkaitan dengan kesejahteraan finansial karyawan. Sementara itu, kompensasi non finansial memberikan manfaat yang lebih terkait dengan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, seperti fasilitas kesehatan, cuti, pengembangan keterampilan, dan suasana kerja yang nyaman. Kedua jenis kompensasi ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk terus berkinerja optimal.

Secara umum, pemberian kompensasi yang adil dan layak akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, diakui, dan didorong untuk memberikan yang terbaik. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang efektif melalui sistem kompensasi yang tepat akan memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. LITERATURE REVIEW

A. Pengertian Kompensasi

Mengutip dari (Rizal et al., 2021) menurut T. Hani Handoko (2016) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Afriyie et al., (2018) dalam Yakubu et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi adalah konsekuensi dari pertukaran antara karyawan dan diri mereka sendiri, baik sebagai hak untuk status sebagai karyawan dalam organisasi atau sebagai pengakuan atas kinerja kerja yang baik. Besar kompensasi menunjukkan status, jabatan, dan besar tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan (Syamsuddin et al., 2021).

Menurut Akbar (2021), kompensasi ialah keseluruhan bentuk pengambilan finansial maupun tunjangan yang diberikan kepada para karyawan sebagai bagian daripada korelasi maupun hubungan kepegawaian mereka. Kompensasi ini bisa mencakup berbagai elemen, seperti gaji pokok, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan berbagai bentuk insentif lainnya yang diberi pada para karyawan sebagai penghargaan terkait dengan kontribusi yang mereka sudah lakukan di dalam suatu organisasi.

B. Jenis-Jenis Kompensasi

Sofyandi (2008) mengelompokkan kompensasi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi Finansial, yang terbagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, contohnya gaji, insentif, bonus, dan tunjangan jabatan. Kompensasi tidak langsung mencakup pemberian tunjangan, fasilitas, dan layanan perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan.
2. Kompensasi Non Finansial, yang mencakup aspek-aspek non-materi seperti karakteristik pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Bentuk kompensasi ini bisa berupa penghargaan, kenaikan pangkat, dan hal-hal lain yang tidak berupa uang. Menurut Musyafi' et al. (2016) dalam (Ismantara & Pranatasari, 2019), kompensasi non-finansial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi bagaimana perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan dalam Larbiel Had (2015) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.
4. Produktivitas Kerja Karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang -undang dan Keppres.
6. Biaya Hidup/Living Cost.
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
9. Kondisi Perekonomian Nasional.
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

D. Indikator Kompensasi Finansial

Indikator kompensasi finansial, menurut Bangun dalam Siska Ayudia Adiyanti (2023), terdiri dari:

- 1) Pembayaran secara langsung berupa:

- a) Gaji pokok

Gaji pokok adalah gaji dasar yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan yang telah ditetapkan.

- b) Kompensasi Variabel

Kompensasi variabel adalah imbalan kerja yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja individu atau kelompok. Biasanya, kompensasi variabel diberikan dalam bentuk bonus dan insentif. Bonus adalah imbalan yang diberikan kepada pekerja yang mampu mencapai produktivitas yang berlaku. Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada pekerja karena kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan.

- 2) Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai kompensasi di luar upah dan gaji untuk memenuhi kebutuhan tambahan mereka, seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

E. Indikator Kompensasi Non Finansial

Indikator kompensasi non-finansial, menurut Simamora dalam Hutauruk (2023), adalah sebagai berikut:

- 1) Kebijakan Kesehatan

Berusaha untuk meningkatkan kesehatan karyawan.

- 2) Supervisi Yang Kompeten

Menempatkan dan memelihara pekerja dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologis mereka.

- 3) Kerabat Kerja Yang Menyenangkan

Menciptakan hubungan yang baik, membangun tempat kerja yang nyaman, dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

- 4) Lingkungan Kerja Yang Baik

Menciptakan lingkungan kerja yang suportif untuk menunjang kinerja karyawan

F. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dikutip dari (Ismantara & Pranatasari, 2019), Kinerja memiliki kepanjangan kinetika energi kerja yang berarti prestasi kerja ataupun performance dalam bahasa Inggris (Hamali, 2018:98). Kinerja karyawan adalah usaha yang dilakukan oleh para karyawan dalam upaya membereskan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Sedangkan, (Ratna & Siregar, 2022) menuliskan bahwa Kinerja merupakan tentang pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja hendaknya dicoba secara kolaboratif serta kooperatif antara pegawai dan pemimpin organisasi, dan lewat uraian dan penjelasan kinerja dalam sesuatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, serta kompetensi yang disetujui bersama. Kinerja karyawan diukur bersumber pada standar ataupun kriteria yang sudah diresmikan oleh perusahaan.

G. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mankunugara (2017) sebagai berikut:

- 1) Faktor Pribadi

Secara psikologis, orang normal memiliki keselarasan yang tinggi antara fungsi psikologis (spiritual) dan fisik (fisik). Keselarasan ini memungkinkan mereka untuk fokus pada diri. Konsentrasi yang baik inilah

ujung tombak sumber daya manusia yang terpenting. Sehingga dapat di kelola dan memanfaatkannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

2) Faktor Lingkungan

Uraian tugas yang jelas, wewenang yang sesuai, tujuan kerja yang menantang, metode komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang dinamis dan saling menghormati adalah beberapa faktor lingkungan kerja yang sangat membantu seseorang dalam mencapai tujuan mereka.

H. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat empat indikator kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, dan ketertarikan pada hasil kerja tanpa mengabaikan volume pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu.

3) Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.

4) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar kesediaan karyawan untuk menerima, melaksanakan, dan me

5) Gagasan Anggota

Organisasi mengambil inisiatif sendiri untuk menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah.

3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi literatur (literature review) dengan model review yang dipilih adalah narrative review. Studi yang dilakukan pada model narrative review yaitu membandingkan data dari beberapa jurnal yang telah dianalisis serta dirangkum berdasarkan pengalaman penulis, teori dan model yang ada. Metode penelitian yang digunakan berupa metode penelitian kualitatif dengan sumber data yang digunakan berupa data sekunder yang diperoleh dari beberapa jurnal, artikel dan penelitian terdahulu yang telah dianalisis oleh penulis terkait masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan metode deskriptif analitis dengan mengumpulkan, mengidentifikasi, menyusun dan menganalisis berbagai data yang ditemukan.

4. RESULTS AND DISCUSSION

A. Hasil

Tabel 1. Penelitian Relevan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Riset Terdahulu
1.	(Yulia Ratnasari et al., n.d.)	Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Pada karyawan PT Astra International, Tbk-Daihatu Kediri)	Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Kompensasi Finansial dan Kompensasi NonFinansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	(Adiyanti & Nugraha, 2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Non-Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Finansial dan Kompensasi NonFinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	(Hutahuruk, 2023)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Finansial Dan Kompensasi NonFinansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi)	Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi non-Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan: Penelitian ini memiliki variable beban kerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Riset Terdahulu
4.	(Fitryani et al., n.d.)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Tenaga Medis Dan Non Medis (Studi Pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene)	Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis dan non medis pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene Kabupaten Sumbawa Barat
5.	(Arianto et al., n.d.)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Hw 2 Di Penjaringan, Jakarta Utara	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan J&T Express HW 2 Perbedaan: penelitian ini memiliki variabel Motivasi Ekstrinsik
6.	(Balqish, 2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kcp Syariah Simpang Kayu Besar	Kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial Kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan
7.	(Utami & Syarif, 2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang	Kompensasi finansial memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial. Kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan secara parsial. kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja secara simultan.
8.	(Tanjung, 2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Medan	Kompensasi finansial ber-pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.
9.	(Gybona Manik et al., 2021)	Pengaruh partisipasi anggaran, kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motors di Lampung	Variabel kompensasi finansial memiliki dampak secara positif maupun signifikan pada variable kinerja karyawan pada PT. Budi Belian Motor di Lampung. Variabel kompensasi non finansial memiliki dampak secara positif maupun signifikan pada variable kinerja karyawan pada PT. Budi Berlian Motor di Lampung. Perbedaan: penelitian ini memiliki variabel partisipasi anggaran
10.	(Aliyya et al., n.d.)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh	Variabel kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi finansial tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Namun, motivasi kerja sebagai variabel intervening tidak mengubah pengaruh variabel kompensasi nonfinansial dan kompensasi finansial terhadap kinerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Riset Terdahulu
11.	(Hamdiah, 2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Internal dan Kompensasi Non Finansial Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Perkebunan Kopi Kandangan)	Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan: penelitian ini memiliki variable kompensasi ekstrinsik, dan kompensasi intrinsik
12.	(Fitryani et al., n.d.)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non finansial Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi	Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi nonfinansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan: Penelitian ini memiliki variable Akuntabilitas
13.	(Ariskha et al., n.d.)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan	Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
14.	(Rizal et al., 2021)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses	Kompensasi Finansial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
15.	(Latte et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser	Adanya pengaruh kompensasi finansial yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	(Azizah et al., 2022)	Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Petrolog Citra Sarana	Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan: Penelitian ini memiliki variabel Motivasi dan Job Description dalam penelitiannya.
17.	(C dan Pracoyo et al., n.d.)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh Kompensasi Finansial yang positif terhadap Kinerja Karyawan.
18.	(Dwi Agustini et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Secararsial variabel Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Perbedaan: Penelitian ini memiliki variabel Komunikasi Organisasi dalam penelitiannya.
19.	(Supardi et al., 2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan	Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan: Penelitian ini memiliki variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dalam penelitiannya.
20.	(Candraswari, 2022)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
21.	(Khaq, 2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sumber Rezeki	Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(Grace Silvia Manurung)

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Riset Terdahulu
			Kompensasi Non Finansial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
22.	(Ismantara & Pranatasari, 2019)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Perusahaan (Studi pada SPBU BS Group)	Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
23.	(Christy, 2020)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi	Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan: Penelitian ini memiliki variabel Budaya Organisasi dalam penelitiannya.
24.	(Syam et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara	Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. kompensasi non finansial memiliki pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Utara.
25.	Ahmed Alzahrani & Ali Shaddady (2021)	Influences of Financial and Non-Financial Compensation on Employees' Turnover Intention in the Energy Sector: The Case of Aramco IPO	Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
26.	Alif Sulthon Basyari, Maulidiah Amalina Rizqi, Devi Nandalia (2023)	The Influence On Employee Performance In Organization: The Study Of Organizational Culture, Work Environment, Financial Compensation And Non Financial Compensation	Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
27.	Ayu Sri Rahayu, Elwisam, Kumba Digidowiseiso	The Effect of Non-Financial Compensation, Organizational Culture, and Work Stress on the Performance of Employees of the Directorate of Drug Investigation of Polda Metro Jaya in South Jakarta	Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perbedaan: penelitian ini memiliki variabel budaya organisasi, dan stress kerja
28.	BRAHIM MOHAMMED BABBULI & UMAR ALIYU	EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION PRACTICES ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF NIGERIAN PUBLIC UNIVERSITY	Kompensasi Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Negeri Nigeria
29.	Kituma Merera JALETA & Chalchissa Amentie KERO (2019)	EFFECT OF NON- FINANCIAL COMPENSATION ON THE EMPLOYEES' JOB PERFORMANCE: A CASE OF JIMMA GENETI WOREDA HEALTH CENTERS IN HORRO GUDURU, ETHIOPIA	Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Jimma Geneti woreda health center.
30.	Sakshi Jaiswal, Kashmira Kushe, Vasundhara Lucky (2022)	Impact of Compensation on the Employee's Performance	Kompensasi Finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan
31.	Samuel Mansaray-Pearce, Abdulkarim Bangura, Joseph Marx Kanu (2019)	The Impact of Financial and Non-Financial Rewards on Employee Motivation: Case Study NRA Sierra Leone	Kompensasi Finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

B. PEMBAHASAN

1) Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari 31 artikel penelitian yang dipilih oleh penulis, sebagian besar menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat juga penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut adalah:

- a) Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan J&T Express HW 2. (arianto 2022)
 - b) Kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besar ataupun kecil kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi finansial secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. (aliyya, 2022)
 - c) kompensasi finansial secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Prima Sukses artinya variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel kinerja karyawan (moch rizal 2021)
- 2) Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Dari 31 artikel penelitian yang dipilih oleh penulis, sebagian besar menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, terdapat juga satu penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh negative tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diungkap dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurul Jirana Rahmadhani, 2023)

- 3) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan 31 artikel penelitian yang penulis pilih, seluruh artikel menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Hasil dan Pembahasan Lainnya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, telah diketahui bahwa selain kompensasi finansial dan non finansial, ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa faktor tersebut:

- a) Beban Kerja (Hutauruk & Tinambunan, 2023)
- b) Motivasi Ekstrinsik (Arianto et al., 2022)
- c) Motivasi Kerja (Aliyya et al., 2022)
- d) Kompensasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Instrinsik (Hamdiah, 2022)
- e) Akuntabilitas (Fitria, 2020)
- f) Job Description (Nur Azizah dan Yossi Hendriati, 2022)
- g) Komunikasi Organisasi (Shely Dwi Agustini, Askolani dan Arga Sutrisna, 2023)
- h) Budaya Organisasi (Rosmiati Supardi, Mashur Razak dan Deddy Rahwamdi Rahim, 2020) dan (Yunita Christy, Sinta Setiana dan Chandra Wijaya, 2020)

5. CONCLUSION

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa baik kompensasi finansial maupun non-finansial memiliki peran yang sangat signifikan dalam mendorong kinerja karyawan. Kompensasi finansial, yang meliputi gaji, bonus, dan berbagai insentif lainnya, terbukti memberikan motivasi ekstrinsik yang kuat, sehingga karyawan terdorong untuk berupaya lebih dalam mencapai produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi. Sementara itu, kompensasi non-finansial, yang mencakup pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karir, memberikan kepuasan intrinsik yang berperan penting dalam memperkuat loyalitas karyawan serta meningkatkan rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Kedua jenis kompensasi ini, apabila diterapkan secara tepat dan seimbang, akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, harmonis, dan kondusif bagi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, perusahaan akan semakin mudah dalam mencapai tujuan strategis dan memastikan keberlanjutan kinerja tinggi dari karyawan yang berkualitas.

Dalam upaya meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan, perusahaan disarankan untuk merancang strategi kompensasi yang komprehensif dan holistik. Pertama, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kompensasi finansial diberikan secara adil dan kompetitif sesuai dengan standar industri, agar karyawan merasa dihargai secara materi. Kedua, perusahaan juga perlu memberikan perhatian pada kompensasi non-finansial, seperti memberikan apresiasi yang tepat waktu, penghargaan atas pencapaian kerja, serta peluang bagi pengembangan kompetensi dan karir. Hal ini dapat meningkatkan motivasi internal karyawan dan membuat mereka merasa memiliki peran penting dalam organisasi.

Lebih jauh lagi, perusahaan perlu mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan khusus karyawan dalam menerapkan program kompensasi. Sebagai contoh, program pelatihan, coaching, atau mentoring dapat menjadi bagian dari kompensasi non-finansial yang efektif untuk mendukung perkembangan karyawan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan kompensasi yang telah

diterapkan agar dapat disesuaikan dengan perubahan kebutuhan organisasi dan dinamika pasar tenaga kerja. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengeksplorasi lebih lanjut tentang faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, deskripsi pekerjaan, serta motivasi intrinsik dan ekstrinsik, yang juga dapat berpengaruh signifikan terhadap efektivitas strategi kompensasi dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat membangun strategi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan, serta tetap relevan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

REFERENCES

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (n.d.). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi empiris pada BPR di Kota Payakumbuh). <https://akuntansi.pnp.ac.id/jabei>
- Alzahrani, A., & Shaddady, A. (2021). Influences of financial and non-financial compensation on employees' turnover intention in the energy sector: The case of Aramco IPO. *International Business Research*, 14(6), 108. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n6p108>
- Arianto, N., Asmalah, L., & Aisiyah Habibah, Y. (n.d.). Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada J&T Express HW 2 di Penjaringan, Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 2022–2157.
- Ariskha, A., Yamin Siregar, M., Laili, I., & Safitri, K. (n.d.). The effect of financial compensation and non-financial compensation on the performance of employees of PT. Jaya Beton Indonesia Branch Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1). <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Azizah, N., Hendriati, Y., & Tinggi, S. (2022). The effect of compensation non-financial, motivation, and job description on employee performance at PT. Petrolog Citra Sarana. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Balqish, A. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumut KCP Syariah Simpang Kayu Besar. *Jurnal Maneksi*, 12, 388–393.
- Basyari, A., Rizqi, M., & Nandalia, D. (2024). The influence on employee performance in organization: The study of organizational culture, work environment, financial compensation, and non-financial compensation. *Journal ICEB*. <https://doi.org/10.4108/eai.2-8-2023.2348359>
- Candraswari, P. D. (2022). Pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah*, 1, 3580–3600.
- Christy, Y. (2020). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi*, XVII, 72–77.
- Dwi Agustini, S., Sutrisna, A., & Barat, J. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(2).
- Fitryani, V., Febrianty, I., & Haryadi, W. (n.d.). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja tenaga medis dan non-medis (Studi pada Puskesmas Kecamatan Brang Ene). <http://e-journalppmunsa.ac.id/index.php/jeb>
- Gybona Manik, A., Andi, K., & Kusumawardani, N. (2021). Pengaruh partisipasi anggaran, kompensasi finansial, dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan PT. Budi Berlian Motors di Lampung. *Jurnal Studi Pemerintahan dan Akuntabilitas*, 1(1), 55–67. <https://doi.org/10.35912/jastaka.v1i1.252>
- Hamdiah, E. N. (2022). Pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non-finansial internal, dan kompensasi non-finansial eksternal terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Perkebunan Kopi Kandangan). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)*, 4.
- Hutahuruk, V. N. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi finansial, dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan (Studi kasus bagian produksi PT. Darmasindo Intikaret Tebing Tinggi). *Jurnal Manajemen*, 2, 146–154.
- Ismantara, W. R., & Pranatasari, F. D. (2019). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap tenaga kerja perusahaan (Studi pada SPBU BS Group). *Business Management Journal*, 15(1). <https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management>
- Jaiswal, S., Kushe, K., & Lucky, V. (2022). Impact of compensation on the employee's performance. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 2, 183–188.
- Khaq, F. N. D. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan UD. Sumber Rezeki. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1, 71–83.
- Latte, J., Studi, P., Bisnis, A., Tinggi, S., & Amuntai, I. A. (2023). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan koperasi konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2).
- Mansaray-Pearce, S., Bangura, A., & Kanu, J. (2019). The impact of financial and non-financial rewards on employee motivation: Case study NRA Sierra Leone. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 6(5), 32.
- Merera J., & Lalise K. (2019). Effect of non-financial compensation on employees' job performance: A case of Jimma Geneti Woreda Health Centers in Horro Guduru, Ethiopia. *International Journal of Commerce and Finance*, 5(2), 31–44.

- Mteiye, M., Mohammed B., & Aliyu, U. (2024). Effect of financial compensation practices on employee performance: A case study of Nigerian public university. *International Journal-AIMR*, 5(2).
- Rizal, M., Handayani, F., & Muhammadiyah Jakarta, S. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *BISNIS & MANAJEMEN*, 11. Retrieved from <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis55>
- Sri Rahayu, A., & Digdowiseiso, R. (2024). The effect of non-financial compensation, organizational culture, and work stress on the performance of employees of the Directorate of Drug Investigation of Polda Metro Jaya in South Jakarta. *Journal of Social Science*, 5(2), 1.
- Supardi, R., Razak, M., & Rahim, D. R. (2020). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI>
- Syam, N. J. R., Kurniawan, A. W., Sahabuddin, R., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Makassar Utara. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(6), 1787–1802. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i6.890>
- Tanjung, D. N. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Emanis*, 1, 10–18.
- Utami, D. T., & Syarif, D. A. (2023). Pengaruh kompensasi finansial dan non-finansial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang. *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 8(2), 365–376. <http://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojs/index.php/ijoieb>
- Yulia Ratnasari, D., Susilaningih, N., & Heryanto, B. (n.d.). Analisis pengaruh pemberian kompensasi finansial dan non-finansial terhadap kinerja karyawan (Pada karyawan PT Astra International, Tbk-Daiatsu Kediri). *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 4(1). Retrieved from <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>