

KOMPENSASI DAN KEUNTUNGAN ALASAN UTAMA PERTAHANKAN KARYAWAN DALAM ORGANISASI

Fery Wongso

Universitas Riau, Pekanbaru

Email Korespondensi : fery_Wongs@yahoo.com

ABSTRAK

Ada banyak literatur tentang kompensasi dan tunjangan yang ditawarkan oleh organisasi saat ini. Sebagai jumlah kandidat yang dapat memenuhi persyaratan dan sesuai dengan strategi organisasi, sebagian besar organisasi cenderung bersaing satu sama lain dengan menyediakan kompensasi dan tunjangan yang lebih baik yang dapat memuaskan kebutuhan dan keinginan karyawan. Karena fakta bahwa, perputaran karyawan dianggap mahal dan mengganggu yang diinginkan organisasi Hindari itu. Diskusi mengelaborasi tentang kompensasi, manfaat, retensi, pentingnya kepuasan karyawan dan strategi dalam mempertahankan karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, karyawan, organisasi

ABSTRACT

There is a large body of literature on the compensation and benefits offered by organizations today. As the number of candidates who can meet the requirements and according to the organization's strategy, most organizations tend to compete with each other by providing better compensation and benefits that can satisfy the needs and wants of employees. Due to the fact that, employee turnover is considered to be costly and disruptive which organizations want to avoid it. The discussion elaborated on compensation, benefits, retention, the importance of employee satisfaction and strategies for retaining employees

Keywords: Compensation, employees, organization

PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset berharga dari suatu organisasi yang merupakan kunci keberhasilan. Dibutuhkan majikan untuk memahami bahwa karyawan yang puas dan termotivasi memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk berhasil kontribusi yang berarti bagi organisasi. Ini dapat menghasilkan pesanan baru yang memenangkan untuk organisasi atau bahkan ide-ide baru untuk amandemen produk.

Sayangnya remunerasi dan penunjukan adalah faktor utama yang menentukan retensi sebuah pegawai dalam sebuah organisasi. Kurangnya peluang adalah salah satu faktor yang menyebabkan gesekan para karyawan. Selain itu, hubungan karyawan dengan supervisor mereka memainkan peran kunci. Berprasangka buruk dan menekan pertumbuhan individu mengarahkan karyawan untuk mencari alternatif.

Sebuah survei menunjukkan bahwa karyawan dengan pengalaman kurang dari lima tahun memiliki yang tertinggi tingkat gesekan sebesar 39 persen sedangkan tingkat 27 persen untuk karyawan dengan 5-10 tahun pengalaman dan 22 persen selama 10-15 tahun.

Menurut, Employed Person by Status in Employment Malaysia dilaporkan pada tahun 2015 dan 2016, tenaga kerja Malaysia turun 14,5 persen dari 568,6 ribu orang

pada 2016 dibandingkan 568,8 ribu orang pada tahun 2015. Selain itu, jumlah karyawan meningkat sebanyak 13.870 ribu orang dari tahun 2016 dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, data menunjukkan jumlah pekerja mandiri tumbuh dengan perubahan 1,86 persen dari 10,5 juta orang pada tahun 2016 dibandingkan menjadi 10,4 juta orang pada tahun 2015. Terakhir, pekerja keluarga yang tidak dibayar juga menunjukkan penurunan jumlahnya orang dengan 6500 ribu orang dari tahun 2016 dibandingkan tahun sebelumnya.

Berdasarkan, jumlah pekerja mandiri meningkat sebesar 1,9 persen pada tahun 2016 dibandingkan tahun 2015. Hal ini menunjukkan sebagian besar masyarakat di Malaysia mulai menyukai bekerja sendiri mencari keuntungan sendiri dan membayar semua biaya yang dikeluarkan secara mandiri. Salah satu alasannya adalah karena mereka tidak puas dengan pekerjaan sebelumnya yang gaji dan tunjangan mereka tidak memenuhi harapan mereka karena biaya hidup semakin tinggi saat ini.

Pergantian karyawan yang tidak diinginkan merupakan salah satu masalah bisnis terbesar dan termahal perusahaan mungkin dihadapi (Taylor, 2002). Selain itu, organisasi harus mengatur ulang atau mengatur ulang sumber daya sehingga rencana bisnis, strategi dan tujuan akan tetap di jalur ketika mereka kehilangan basis pengetahuan mahal ketika karyawan pergi. Untuk tim atau organisasi mana pun, yang ketat atau kekurangan staf, kehilangan anggota tim atau anggota staf akan menyebabkan penderitaan besar, meningkatkan tekanan kerja, penurunan moral karyawan dan dalam kasus ekstrim, kegagalan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kompensasi dan manfaat dengan retensi. Selain itu juga memuat pentingnya kepuasan karyawan di PT untuk mencegah perputaran karyawan dan strategi untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian mempergunakan penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan fenomena lain yang dialami objek penelitian dalam lingkungan alam tertentu melalui deskripsi teks dan bahasa.

Jenis penelitian kualitatif ini menggunakan metode penelitian eksploratif, menjelajahi Merupakan studi pendahuluan dari suatu studi yang sifatnya sangat luas. Dalam penelitian eksplorasi itu menjadi sangat penting karena menghasilkan hasil letakkan dasar yang kuat untuk penelitian lebih lanjut.

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang ada didalam perusahaan, yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, didalam penelitian sering disebut dengan *purposive sampling*. Metode analisis penelitian ini adalah dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ada banyak alasan mengapa karyawan berhenti dari pekerjaannya dan salah satu alasan utamanya adalah karena Gaji yang diberikan kepada mereka tidak sesuai dengan harapan mereka. Selain itu, mereka juga sering berhenti untuk mengambil pekerjaan yang dibayar lebih tinggi di tempat lain yang diketahui banyak organisasi yang bersaing

untuk menjadi yang teratas bakat pada harga saja yang proposisi tidak menguntungkan.

Ada beberapa strategi untuk membuat karyawan bertahan pada organisasi salah satunya melalui struktur kompensasi dengan menghitung jumlah dispersi gaji di seluruh tingkat organisasi, penting dalam perputaran karyawan. Bloom dan Michel telah menunjukkan bahwa kesenjangan yang lebar antara karyawan bergaji terendah dan bergaji tertinggi dalam organisasi meningkatkan kemungkinan bahwa manajer dan karyawan lain akan secara sukarela meninggalkan organisasi.

Selain itu, prosedur seperti administrasi dan penetapan kenaikan gaji juga dapat mempengaruhi perputaran karyawan melalui persepsi mereka tentang dukungan organisasi. Level karyawan yang lebih tinggi kepuasan dengan prosedur pembayaran dikaitkan dengan persepsi organisasi yang lebih tinggi dukungan, yang akan mengurangi kemungkinan mereka untuk secara sukarela pergi.

Selain itu, jenis kompensasi juga berpengaruh terhadap perputaran karyawan. Di luar kenaikan gaji dan bonus tunai, opsi saham berpengaruh pada pergantian eksekutif (Dunford, Oler, dan Boudreau, 2000). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan manfaat pensiun dan lebih tinggi tingkat asuransi biasanya mengalami tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah.

Selanjutnya, Heshizer menemukan bahwa dalam mengelola komitmen karyawan dan persepsi turnover keadilan gaji dan ekuitas adalah signifikan. Dalam penelitian lain juga mengungkapkan bahwa pengurangan dalam pergantian ditunjukkan sebagai hasil dari sistem kompensasi dan tunjangan yang diamati oleh karyawan adil dalam hal teori ekuitas.

Selain itu, di luar kompensasi dan manfaat, indikator proses penarikan adalah prediktor terkuat dari keputusan turnover individu. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan menilai dan mengelola mobilitas karyawan, pencarian kerja, dan niat berpindah untuk mengelola perputaran karyawan secara efektif dan efisien. Saat menilai sikap dan penarikan diri, ukuran yang dikembangkan dengan baik harus dipertimbangkan oleh organisasi dan sering diukur setiap tahun dan menghubungkan respons individu dengan perilaku dan hasil individu.

Demikian juga, organisasi harus mempertimbangkan untuk menilai dan mengelola kepuasan kerja dan pekerjaan komitmen. Hal ini karena, kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sikap kunci dan prediktor yang konsisten akan mengarah pada keputusan pergantian individu.

Sifat hubungan dengan atasan langsung seseorang selalu merupakan prediktor yang konsisten keputusan turnover individu. Organisasi dapat melakukannya dengan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada semua manajer dan harus meminta pertanggungjawaban pemimpin untuk retensi. Karyawan yang dihubungkan oleh hubungan positif dengan rekan kerja dalam organisasi lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, organisasi dan manajer harus membina hubungan yang positif di antara rekan kerja, memberikan kesempatan untuk berinteraksi dan membantu pendatang baru terbentuk dan berkembang hubungan.

KESIMPULAN

Tim retensi serta manajemen harus memulai program lebih lanjut untuk mengidentifikasi alasannya karyawan keluar dari pekerjaan dan meninggalkan organisasi dan menganalisis masalah untuk menarik dan mempertahankan mereka

dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah elemen kunci dari niat berpindah. Oleh karena itu, jika strategi di atas diterapkan, ada kemungkinan bahwa organisasi bisnis terus ada lingkungan hidup dengan memperhitungkan tenaga kerja mereka sebagai sumber daya yang signifikan

Hasil kompensasi telah dipelajari secara luas dan dilaporkan dalam literatur, misalnya Trevor, Barry, dan Boudreau (1997) menemukan bahwa pertumbuhan gaji dan manfaat non-gaji lainnya diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat mereka untuk berhenti. Miller dan Wheeler (1992) menemukan bahwa niat karyawan untuk tetap tinggal dipengaruhi secara signifikan oleh total kompensasi kemas. Beberapa studi tentang produktivitas menekankan bahwa individu-individu bertalenta tinggi sering dicari gaji tinggi. Jadi, jika organisasi mampu menawarkan paket kompensasi yang menarik bagi mereka, mereka mungkin dipertahankan dengan organisasi saat ini (Shepherd dan Mathews, 2000; Jardine dan Amig, 2001). Oleh karena itu, kegagalan oleh organisasi untuk memberikan kompensasi yang adil akan mengakibatkan sikap negatif karyawan terhadap organisasi seperti tidak mau bertahan dengan Organisasi saat ini.

Terakhir, perputaran karyawan yang tidak terkelola merugikan organisasi. Karenanya, manajer bahwa bersaing untuk mempertahankan talenta terbaik hanya dengan harga yang membayar lebih tinggi dan lebih banyak keuntungan adalah sebuah kekalahan strategi. Oleh karena itu, maksud dari tulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan manfaat mempengaruhi retensi karyawan secara umum. Selain itu, penelitian ini juga mengenai pentingnya retensi karyawan dan strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan juga mempertahankan mereka dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bryant, P. C., & Allen, D. G. (2013). Compensation, benefits and employee turnover: HR strategies for retaining top talent. *Compensation & Benefits Review*, 45(3), 171-175.
- Bryant, P. C., & Allen, D. G. (2013). Compensation, benefits and employee turnover: HR strategies for retaining top talent. *Compensation & Benefits Review*, 45(3), 171-175.
- Fast Company. (2017). These Are The Best Employee Benefits And Perks. [online] Available at: <https://www.fastcompany.com/3056205/these-are-the-best-employee-benefits-andperks> [Accessed 3 Dec. 2017].
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Prasad Joshi, J., & Shadman, M. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 288-312.
- JobStreet. Malaysia. (2017). More Malaysians Dissatisfied at Work | JobStreet. Malaysia. [online] Available at: <https://www.jobstreet.com.my/career-resources/malaysiansdissatisfied-work/#.WiP1CdychHIV> [Accessed 3 Dec. 2017].
- Johari, J. O. H. A. N. I. M., Yean, T. F., Adnan, Z. U. R. I. N. A., Yahya, K. K., & Ahmad, M. N. (2012). Promoting employee intention to stay: Do human resource management practices matter. *International Journal Economics and Management*, 6(2), 396-416.
- Sageer, A., Rafat, S., & Agarwal, P. (2012). Identification of variables affecting employee satisfaction and their impact on the organization. *IOSR Journal of business and management*, 5(1), 32-39