

CRITERIA FOR OFFERING 10 TYPES OF COMPENSATION AND MEASURING MANAGER PERFORMANCE ACROSS DIFFERENT MANAGEMENT LEVELS

Agung Widyandito

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

agung.widyandito96@gmail.com

Received: 05-01-2025	Revised: 15-01-2025	Approved: 25-01-2025
----------------------	---------------------	----------------------

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi literatur dengan desain systematic review yang bertujuan untuk menganalisis kriteria pemberian kompensasi serta pengukuran kerja manajer di setiap jenjang manajemen. Studi ini merujuk pada berbagai penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema dan telah dipublikasikan dalam Bahasa Inggris maupun Bahasa Indonesia. Sumber literatur diperoleh dari database Google Scholar dalam rentang waktu 12 tahun terakhir dengan menggunakan kata kunci spesifik: "Kompensasi", "Pengukuran Kinerja", "Manajer", dan "Kinerja Manajemen". Proses seleksi dan analisis dilakukan berdasarkan prinsip Preferred Reporting Items for Systematic Review (PRISMA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tepat berperan penting dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja manajer. Kompensasi yang efektif tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji dan bonus, tetapi juga insentif non-finansial seperti penghargaan dan fasilitas kerja. Selain itu, pengukuran kinerja manajer harus dilakukan secara objektif dengan indikator yang jelas, seperti pencapaian target, efektivitas dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan memimpin tim. Studi ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang baik dan metode evaluasi kinerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja manajer secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengukuran Kinerja, Manajer, Kinerja Manajemen

PENDAHULUAN

Diungkapkan oleh Ernawati et al., (2023) bahwa dalam kehidupan organisasi, terdapat pemimpin yang bertugas untuk mengarahkan dan mengatur bawahannya menuju pencapaian tujuan. Pemimpin harus dapat memainkan peran yang sangat penting dan krusial dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Secara umum, keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada faktor-faktor manajerial. Persaingan di lingkungan kerja menuntut setiap manajer untuk mampu memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang dengan memanfaatkan kompetensi ilmu yang dimiliki. Hal ini memungkinkan kemampuan dan keahlian karyawan untuk memberikan kontribusi yang berguna bagi perusahaan. Penelitian di bidang akuntansi menunjukkan bahwa kinerja perusahaan yang rendah seringkali disebabkan oleh kegagalan sistem akuntansi manajemen dalam menetapkan keputusan yang tepat, pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan yang efektif (Steffi Sigilupu, 2013).

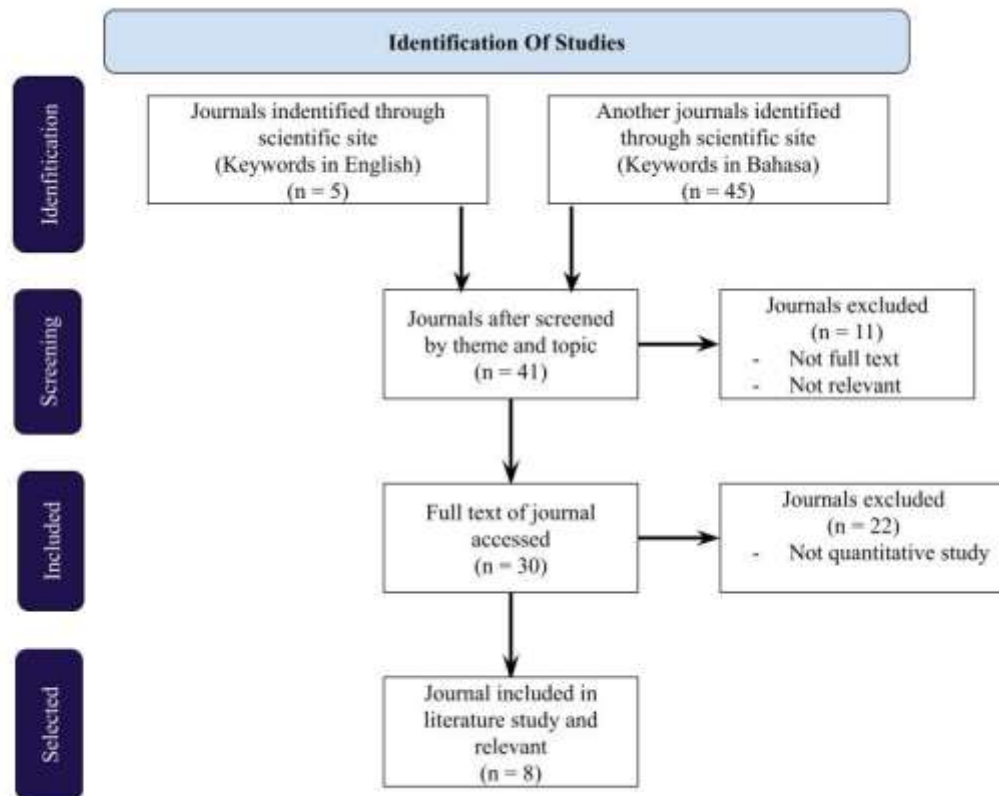
Menurut (Juliawan et al., 2021) pemberian kompensasi yang tepat kepada manajer menjadi salah satu cara untuk memastikan bahwa mereka termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Kompensasi yang diberikan bukan hanya sebatas gaji, tetapi juga mencakup tunjangan, bonus, dan penghargaan lainnya yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh manajer. Dengan demikian, kompensasi menjadi instrumen yang sangat penting dalam menjaga motivasi, loyalitas, serta kinerja manajer agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, untuk mencapai hasil yang maksimal, perusahaan perlu menetapkan kriteria yang jelas dalam pemberian kompensasi tersebut (Monika Putri & Purnomo, 2023).

Kriteria pemberian kompensasi yang jelas dan terstruktur akan memastikan bahwa setiap manajer menerima penghargaan yang sesuai dengan pencapaian kinerja mereka. Pemberian kompensasi yang tidak tepat atau tidak proporsional dengan hasil yang dicapai dapat mengurangi motivasi dan berdampak negatif terhadap kinerja manajer itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan, yang dapat digunakan untuk mengukur hasil kerja manajer di setiap jenjang manajemen (Indriyani et al., 2019). Selain pemberian kompensasi, (Juliana et al., 2023) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja manajer juga memainkan peran penting dalam menentukan apakah tujuan organisasi dapat tercapai atau tidak. Pengukuran kinerja manajer harus dilakukan secara sistematis dan berdasarkan indikator yang jelas. Faktor-faktor yang dapat diukur antara lain adalah pencapaian target, efektivitas dalam mengambil keputusan, kemampuan dalam memimpin tim, serta kontribusi terhadap perkembangan dan inovasi perusahaan.

Pengukuran yang tepat memungkinkan perusahaan untuk mengetahui sejauh mana kinerja manajer berkontribusi terhadap tujuan organisasi, dan sejauh mana kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil yang dicapai. Namun, menurut (Steffi Sigilupu, 2013) pengukuran kinerja manajer di setiap jenjang manajemen memiliki tantangan tersendiri, mengingat peran dan tanggung jawab yang berbeda pada setiap tingkatan. Manajer tingkat atas memiliki peran yang lebih strategis, sedangkan manajer tingkat menengah dan bawah lebih fokus pada operasional dan implementasi strategi. Oleh karena itu, diperlukan kriteria yang berbeda untuk menilai kinerja manajer pada setiap jenjang manajemen, sehingga pengukuran kinerja dapat dilakukan secara lebih spesifik dan sesuai dengan peran masing-masing (Fahlevi & Annisa, 2024). Dengan memiliki sistem pengukuran kinerja yang jelas dan kompensasi yang adil, diharapkan organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi manajer untuk terus berkembang, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan praktik manajemen, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dan manajemen kinerja di dunia bisnis yang semakin kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi literatur dengan desain *systematic review* dengan tujuan untuk menganalisis kriteria pemberian 10 kompensasi serta pengukuran kerja manajer di setiap jenjang manajemen. Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema ataupun topik, dan telah dipublikasikan dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia. Beberapa rujukan studi literatur pada penelitian ini didapatkan dari database *google scholar* dalam rentang waktu 12 tahun terakhir. Kata kunci spesifik yang digunakan adalah “Kompensasi”, “Pengukuran Kerja”, “Manajer”, dan “Kinerja Manajemen”. Pencarian dan seleksi studi dilakukan berdasarkan prinsip dari *Preferred Reporting Items for Systematic Review* (PRISMA).



Gambar 1. Pencarian Literatur mengenai Kriteria Pemberian Kompensasi dan Pengukuran Kerja Manajer dengan menggunakan PRISMA Flowchart

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
hasil analisis terhadap 8 jurnal yang masuk dalam kriteria penelitian ini

Penulis, Tahun, Negara	Deskripsi	
	Kompensasi	Pengukuran Kinerja
(Polem et al., 2024)	Upah yang sesuai dengan kontribusi dan kualitas karyawan memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Upah yang adil bukan hanya soal nominal, tapi juga tentang pengakuan atas usaha dan kontribusi karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi komitmen mereka terhadap perusahaan.	
(Fulmer et al., 2023)	Kompensasi karyawan terus menjadi topik yang kurang dipelajari meskipun jelas pentingnya bagi kehidupan karyawan dan signifikansi ekonominya bagi organisasi dan masyarakat.	
(Monika Putri & Purnomo, 2023)		Bersumber pada hasil dapat diketahui variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik serta signifikan secara parsial & simultan akan produktivitas kerja pegawai.

(Ernawati et al., 2023)	Kompensasi, pelatihan dan support teamwork secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Tunas Artha Baru Madiun. Kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT BPR Tunas Artha Baru Madiun.
(The et al., 2023)	Employee engagement, Pemberian Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Pariwisata.
(Rauf, 2021)	Secara bersama-sama penilaian kinerja dan pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Voltras Travel.
(I. Sudirman et al., 2021)	Meskipun pandemi Covid-19 sangat berdampak bagi semua sektor, manajer hotel justru melakukan strategi promosi dalam meningkatkan kualitas pelayanan dalam hal ini pengunjung guna operasional tetap berjalan
(Steffi Sigilupu, 2013)	Informasi akuntansi manajemen dan sistem pengukuran kinerja mempengaruhi kinerja manajerial. Di antara kedua variabel independen yang diteliti, faktor sistem pengukuran kinerja memberikan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan informasi akuntansi manajemen.

Berdasarkan sumber dari beberapa referensi, pembahasan dalam penelitian ini akan fokus pada peran penting yang dimainkan oleh manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji berbagai aspek terkait pemberian kompensasi yang tepat dan metode pengukuran kinerja manajer, untuk mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Kompensasi merujuk pada berbagai jenis imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan. Imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, dan penghargaan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang efektif dirancang untuk menciptakan keseimbangan antara pencapaian tujuan bisnis perusahaan dan kepuasan karyawan Menurut (Monika Putri & Purnomo, 2023) kompensasi mencakup semua bentuk pembayaran atau manfaat lain yang diterima karyawan sebagai hasil dari hubungan kerja mereka dengan perusahaan. Selain gaji pokok, kompensasi juga mencakup tunjangan kesehatan, pensiun, asuransi, serta insentif lainnya yang dirancang untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih baik. Selain itu pengertian lainnya menurut (Juliana et al., 2023) ompensasi adalah berbagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Imbalan ini bisa berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, dan penghargaan lainnya yang bertujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan loyalitas, serta mendongkrak kinerja mereka. Sistem kompensasi yang efektif dirancang untuk memastikan tercapainya tujuan

perusahaan.

Menurut Steffi Sigilupu, (2013) pengukuran kinerja memiliki manfaat besar jika dilaksanakan dengan baik, karena hasil yang diperoleh haruslah relevan dan efisien. Efektivitas informasi yang dihasilkan sangat bergantung pada cara penyampaian kepada manajer yang akan mengolahnya menjadi keputusan yang berguna untuk menilai kinerja. Penilaian kinerja berfungsi untuk menyoroti perilaku yang tidak sesuai dengan harapan dan memberikan umpan balik serta penghargaan, baik yang bersifat internal (seperti kepuasan pribadi) maupun eksternal (seperti bonus atau promosi). Tujuan utama dari penilaian ini adalah untuk mendorong karyawan agar berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar perilaku yang telah ditentukan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan tindakan dan hasil yang sesuai dengan harapan (Amilia et al., 2013). Pengukuran kerja merujuk pada proses evaluasi dan penilaian terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi (Nadas et al., 2024). Proses ini menggunakan indikator atau kriteria tertentu untuk menilai seberapa baik karyawan atau tim dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Pengukuran kerja bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang tingkat pencapaian, efektivitas, dan efisiensi kerja, serta untuk menentukan langkah-langkah perbaikan atau pengembangan yang diperlukan. Selain itu, pengukuran kerja juga berperan dalam mendukung keputusan terkait kompensasi, promosi, dan pengembangan karir (Anggariani et al., 2024). Manajer Tiara Lubis et al., (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Manajer adalah individu yang memegang tanggung jawab atas seluruh bagian dalam perusahaan atau organisasi. Mereka memimpin berbagai unit atau departemen yang masing-masing memiliki fungsi pekerjaan yang berbeda. Di perusahaan kecil, mungkin hanya diperlukan satu manajer umum, sementara di perusahaan besar, biasanya ada beberapa manajer yang masing-masing bertanggung jawab atas area tugas yang berbeda. Secara umum, menurut (D. W. Sudirman, 2024) manajer adalah pihak yang menjalankan kegiatan manajerial. Dalam sebuah organisasi bisnis, tugas utama manajer adalah memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai melalui berbagai kegiatan manajemen, baik yang bersifat fungsional maupun operasional.

Peran manajer menurut (Muizu & Sule, 2017) dalam perusahaan mencakup beberapa tanggung jawab penting, yaitu Manajer bertindak sebagai penghubung antara berbagai pihak dalam organisasi, menciptakan dan memelihara hubungan yang baik antar karyawan, serta memberikan motivasi. Kemudian, manajer berperan dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menyebarkan informasi yang diperlukan untuk menjalankan operasional perusahaan dengan efektif. Hal yang tidak kalah penting adalah peran manajer untuk mengambil keputusan, karena manajer diharapkan untuk membuat keputusan yang bijaksana dan strategis terkait dengan berbagai aspek dalam organisasi, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang (Choiri et al., 2024).

Mangkunegara dalam (Steffi Sigilupu, 2013) menyebutkan, kinerja manajemen adalah proses yang berlangsung secara kontinu dalam bentuk kerjasama antara karyawan dan aturan yang ada, yang melibatkan penerapan harapan serta pemahaman mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan. Peran manajemen mengacu pada perilaku yang ditunjukkan oleh manajer. Seorang manajer menurut (D. W. Sudirman, n.d.) bertanggung jawab untuk mengelola berbagai hal, seperti manusia, waktu, mesin, dana, atau informasi. Oleh karena itu, keberhasilan seorang manajer diukur

berdasarkan seberapa efektif ia mengelola sumber daya yang dipercayakan padanya. Semakin teratur dan efisien ia dalam mengelola, semakin baik penilaiannya (Tinambunan, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam organisasi sangat vital untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajer memiliki tanggung jawab tidak hanya untuk mengarahkan timnya, tetapi juga untuk memotivasi karyawan agar bekerja secara maksimal, yang pada akhirnya akan mendukung kemajuan dan keberlanjutan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat memiliki peranan penting dalam menjaga motivasi manajer, meningkatkan kinerja, dan menciptakan loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menetapkan kriteria pemberian kompensasi yang jelas dan terstruktur, agar setiap manajer mendapatkan penghargaan yang sebanding dengan kontribusinya. Selain itu, pengukuran kinerja manajer perlu dilakukan secara objektif dengan indikator yang jelas, seperti pencapaian target, kemampuan dalam pengambilan keputusan, serta efektivitas dalam memimpin tim. Perusahaan juga harus memperhatikan tantangan yang muncul dalam pengukuran kinerja manajer di berbagai jenjang manajemen. Mengingat peran yang berbeda pada setiap tingkat manajer—dari manajer tingkat atas yang berfokus pada strategi hingga manajer tingkat bawah yang lebih mengutamakan operasional—penilaian kinerja perlu disesuaikan dengan kriteria yang relevan. Dengan adanya sistem evaluasi kinerja yang tepat, perusahaan dapat mengukur kontribusi manajer secara akurat dan memberikan kompensasi yang adil berdasarkan pencapaian mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, W., Teknologi, F., Universitas, P., Korespondensi, J., Kalimantan, J., & Jember, T. B. (2013). Perancangan Tools Pengukuran Kinerja Perusahaan Dan Karyawan Dengan Menggunakan Objective Matrix. In *AGROINTEK* (Vol. 7, Issue 1).
- Anggariani, N. M. D., Wimba, G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Analisis Terhadap Faktor Berpengaruh Pada Peningkatan Kerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 6(1), 40–55.
<https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/wmbj>
- Choiri, M., Chriswardhana, B., & Tjong, J. (2024). *The Role Of Managers In Improving The Financial Performance Of Bank Ocbc Tbk*.
<https://doi.org/10.54964/manajemen/https>
- Ernawati, E., Kristiyana, N., & Setiawan, F. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Support Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Tunas Artha Baru Madiun*.
- Fahlevi, A. H., & Annisa. (2024). Evaluasi Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Staff Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan. *Lentera Jurnal Manajemen*.
- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Kim, J. H. (2023). Compensation and performance: A review and recommendations for the future. *Personnel Psychology*, 76(2), 687–718.
<https://doi.org/10.1111/peps.12583>
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Dimensi*, 8(1), 127–141.
- Juliana, S., Novitasari, A., Erdani, O. A., Carrisa, D., & Kartika, L. (2023). Analisis Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada Umkm Adso. *Syntax Idea*, 5, 760–780.

- <https://doi.org/10.46799/Syntax-Idea.V5i7.2420>
- Juliawan, R. A., Agus Sumantri, B., Kurniawan, R., Kunci, K., Kompensasi, :, Kepemimpinan, M. G., & Karyawan, K. (2021). *Pengukuran Kinerja Karyawan Pada Pt Indoprima Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan*.
- Monika Putri, F., & Purnomo, H. (2023). *Penerapan Disiplin, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ksp. Ubm-I* (Vol. 2).
- Muizu, W. O. Z., & Sule, E. T. (2017). *Manajer dan Perangkat Manajemen Baru. Pekbis*.
- Nadas, L., Indriyani, F., & Astuti, D. (2024). Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resource Scorecard (HRSC). *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 301–315. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.39>
- Polem, T. R., Tarigan, A. A., Syukri, M., & Nasution, A. (2024). *Keterkaitan Kriteria Karyawan Berkualitas Dengan Pemberian Upah Yang Adil Dalam Perspektif Surah Al-Qashash AYAT 26*. 2678–2696. <https://doi.org/10.30651/jms.v9i4.21467>
- Rauf, A. (2021). Determinasi Penilaian Kinerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 2021–2022. <https://doi.org/10.31000/combis.v4i2>
- Steffi Sigilupu. (2013). Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Emba*, 239–247. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1732>
- Sudirman, D. W. (2024). *Pengambilan Keputusan Sebagai Langkah Strategis Tugas Manajer*.
- Sudirman, I., Frihatni, A. An., Mandacan, F., & Sundari, S. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajer Perhotelan pada Masa Pandemi Covid-19 di Parepare Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 304–309.
- The, H. K., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2023). The Effect Of Employee Engagement, Provision Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance At Hotel Aston Manado. *1270 Jurnal Emba*, 11(3), 1270–1280.
- Tiara Lubis, Muhammad Wafi Siregar, Ulfa Hayana Sari Harahap, & Tengku Darmansah. (2024). Peran Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Kreatif Dan Inovatif*, 1(2), 192–198. <https://doi.org/10.61132/jubikin.v1i2.152>
- Tinambunan, A. P. (2024). Implementasi Manajemen Kinerja Di Unika Santo Thomas Medan. In *Kukima : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (Vol. 3, Issue 2).