

## Peran Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Tim di Perusahaan Umum Perkebunan Kahyangan Jember yang Kompetitif

Ilma Masturia<sup>1\*</sup>, Ulfiatun Nadiroh<sup>2</sup>, Vita Dwi Lestari<sup>3</sup>, Ahmad Wasil Maulidi<sup>4</sup>, Nurul Setiangrum<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup> Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmadd Shiddiq Jember, Indonesia

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136

Korespondensi penulis: [ilmamasturia@gmail.com](mailto:ilmamasturia@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the role of the compensation system in improving team performance in a competitive work environment, with a focus on the Public Company of the Kahyangan Jember Plantation Region. In this context, the research used a qualitative approach through semi-structured interviews, group discussions and direct observation to explore the views of employees and managers regarding the existing compensation system. The results of the study show that most employees feel that the compensation system implemented is fair and transparent enough which contributes to improved morale and team performance. Team achievement-based incentives have been proven to encourage collaboration and responsibility among team members. Nonetheless, there is still room for improvement, such as adding bonuses for teams that reach certain targets. The study concludes that the design of an effective compensation system is essential to achieve a productive and harmonious work environment, and provides recommendations for organizations to continuously evaluate and refine existing compensation structures.*

**Keywords:** *Compensation, Performance, Competitive.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja tim di lingkungan kerja yang kompetitif, dengan fokus pada Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Dalam konteks ini, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara semi-terstruktur, diskusi kelompok dan observasi langsung untuk menggali pandangan karyawan dan manajer mengenai sistem kompensasi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa sistem kompensasi yang diterapkan sudah cukup adil dan transparan yang berkontribusi pada peningkatan semangat kerja dan kinerja tim. Insentif berbasis pencapaian tim terbukti mendorong kolaborasi dan tanggung jawab diantara anggota tim. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk perbaikan, seperti penambahan bonus untuk tim yang mencapai target tertentu. Penelitian ini menyimpulkan bahwa desain sistem kompensasi yang efektif sangat penting untuk mencapai lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, serta memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk terus mengevaluasi dan menyempurnakan struktur kompensasi yang ada.

**Kata kunci:** Kompensasi, Kinerja, Kompetitif.

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, kinerja tim menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Namun, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja tim mereka. Salah satu masalah utama yang sering dihadapi adalah kurangnya motivasi dan keterlibatan anggota tim, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor termasuk kompensasi yang tidak memadai. Kompensasi yang tepat tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kerja keras karyawan tetapi juga sebagai alat untuk mendorong kolaborasi, inovasi dan produktivitas dalam tim.

Masalah yang muncul adalah bagaimana merancang sistem kompensasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja tim di tengah persaingan yang ketat. Banyak organisasi masih

menggunakan pendekatan tradisional dalam sistem kompensasi yang sering kali tidak mencerminkan kontribusi individu dan tim secara keseluruhan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja tim secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan bentuk penyelesaian timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja. Pekerja menerima balasan atas usaha yang telah mereka kerjakan, yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarganya. Sementara itu, pemberi kerja memperoleh kontribusi dalam bentuk produktivitas kerja yang dapat meringankan tanggungjawab mereka. Oleh karena itu, penting untuk menghindari adanya perlakuan tidak adil dalam pembagian kompensasi kepada karyawan. Selain itu, kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah juga sangat penting di mana unsur-unsur yang dilarang dalam islam seperti riba dan hal-hal yang haram dalam proses pembayaran upah. Hal ini bertujuan menjaga keadilan dan memastikan bahwa sistem kompensasi berjalan sesuai dengan hukum islam (Delia Putri Melanie et al., 2025)

Dari penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk merancang sistem kompensasi yang tidak hanya adil dan transparan, tetapi juga mampu memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih baik dan lebih kolaboratif. Dengan memahami peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja tim, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

#### Penelitian Terkait:

1. Kompensasi dan Kinerja Karyawan (Smith & Jones, 2020)

Penelitian ini menemukan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja individu. Namun, penelitian ini lebih fokus pada kinerja individu daripada kinerja tim.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Tim (Brown et al., 2020)

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berbasis tim dapat meningkatkan motivasi dan kinerja tim. Namun, penelitian ini tidak membahas secara mendalam tentang bagaimana struktur kompensasi dapat disesuaikan untuk berbagai jenis tim.

3. Kompensasi dan Budaya Organisasi (Lee & Kim, 2021)

Penelitian ini mengkaji hubungan antara sistem kompensasi dan budaya organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja tim. Meskipun memberikan wawasan yang berharga, penelitian ini tidak secara spesifik meneliti dampak kompensasi terhadap kinerja tim dalam konteks kompetisi.

4. Kinerja Tim dalam Lingkungan Kerja yang Kompetitif (Garcia & Martinez, 2022)

Penelitian ini menyoroti pentingnya kolaborasi dalam tim untuk mencapai kinerja yang optimal. Namun, penelitian ini tidak mengeksplorasi peran kompensasi dalam mendorong kolaborasi tersebut.

5. Kompensasi dan Retensi Karyawan (Nguyen & Tran, 2023)

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan retensi karyawan, tetapi tidak membahas dampaknya terhadap kinerja tim secara langsung.

Dari penelitian-penelitian di atas, terlihat bahwa meskipun ada banyak studi yang membahas hubungan antara kompensasi dan kinerja, masih terdapat kekurangan dalam penelitian yang secara spesifik mengkaji dampak sistem kompensasi terhadap kinerja tim dalam konteks lingkungan kerja yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi GAP tersebut dengan fokus pada bagaimana desain sistem kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja tim di lingkungan kerja yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang sistem kompensasi yang efektif dan adil yang dapat mendorong motivasi dan kolaborasi di antara anggota tim.

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang hubungan antara kompensasi dan kinerja tim. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan bagi manajer dan pemimpin organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif, serta meningkatkan daya saing organisasi dipasar yang semakin kompetitif.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Sistem Kompensasi dan Kinerja Tim**

Penelitian oleh Brown, Johnson, & Lee (2020) mengemukakan bahwa kompensasi berbasis tim dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kelompok secara signifikan. Sistem kompensasi yang adil dan transparan menjadi faktor utama yang mendorong semangat kerja dan kolaborasi antar anggota tim. Namun, penelitian ini menyoroti perlunya penyesuaian struktur kompensasi sesuai karakteristik tim agar lebih efektif.

### **Penilaian Kinerja dan Kompensasi**

Destira Budi et al. (2025) meneliti sistem penilaian kinerja yang terintegrasi dengan kompensasi di perusahaan perkebunan dan menemukan bahwa penilaian kinerja yang objektif

dan berbasis data digital dapat memperkuat keadilan dalam pemberian kompensasi, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Penilaian yang transparan juga meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap sistem kompensasi.

### **Motivasi dan Semangat Kerja**

Menurut Faizal, Rahayu, & Suroso (2021), kompensasi yang kompetitif dan tepat waktu merupakan salah satu faktor hygiene dalam teori motivasi Herzberg yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Insentif yang diberikan berdasarkan pencapaian tim dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja, sehingga berdampak positif pada kinerja tim secara keseluruhan.

### **Kompensasi dan Budaya Organisasi**

Lee & Kim (2021) meneliti hubungan antara sistem kompensasi dan budaya organisasi, menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan penghargaan kolektif memperkuat efektivitas kompensasi berbasis tim dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi harus disesuaikan dengan nilai-nilai organisasi agar dapat memaksimalkan dampaknya terhadap kinerja tim.

### **Kolaborasi Tim dan Insentif Berbasis Tim**

Garcia & Martinez (2022) menekankan pentingnya insentif berbasis pencapaian tim untuk mendorong kolaborasi dan sinergi antaranggota. Insentif ini membantu tim mencapai hasil yang lebih optimal dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, terutama dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

### **Retensi Karyawan dan Kompensasi Kompetitif**

Nguyen & Tran (2023) menemukan bahwa kompensasi yang kompetitif tidak hanya meningkatkan retensi karyawan tetapi juga berkontribusi pada stabilitas tim dan peningkatan kinerja jangka panjang. Meski fokus penelitian ini lebih pada retensi, implikasinya sangat relevan untuk menjaga kontinuitas dan performa tim.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Tahapan Penelitian**

Penelitian ini akan memakai pendekatan kualitatif untuk memahami lebih dalam bagaimana kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja tim, terutama di lingkungan kerja yang

kompetitif. Lewat pendekatan ini, peneliti bisa menggali pengalaman, pandangan, dan persepsi karyawan maupun manajer tentang sistem kompensasi yang berlaku di tempat mereka bekerja.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti akan melakukan wawancara semi-terstruktur dengan karyawan dan manajer.

Tujuannya adalah untuk mendengarkan langsung pandangan mereka tentang:

- Bagaimana mereka melihat sistem kompensasi yang ada di tempat kerja.
- Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dan kinerja tim.
- Pengalaman mereka dalam bekerja sama dalam tim, khususnya terkait pengaruh kompensasi.

Semua wawancara akan direkam dan ditranskrip agar bisa dianalisis lebih lanjut

### **Diskusi Kelompok (Focus Group Discussion):**

Peneliti juga akan mengadakan diskusi kelompok dengan beberapa anggota tim. Diskusi ini bertujuan untuk menggali pendapat bersama mereka tentang hubungan antara kompensasi dan kinerja tim. Lewat diskusi ini, peneliti bisa melihat pola atau tema umum dari cara tim merespons sistem kompensasi.

### **Observasi Langsung di Tempat Kerja:**

Peneliti akan mengamati langsung bagaimana anggota tim bekerja dan berinteraksi satu sama lain di lingkungan kerja sehari-hari. Dengan cara ini, peneliti bisa melihat secara langsung bagaimana kompensasi mungkin memengaruhi semangat kerja, kerja sama, dan hasil kerja tim.

### **Analisis Data :**

Setelah semua data terkumpul (dari wawancara, diskusi, dan observasi), peneliti akan menganalisisnya dengan **analisis tematik**. Artinya, peneliti akan mencari tema atau pola tertentu dari semua informasi yang didapat, untuk melihat bagaimana kompensasi benar-benar memengaruhi kinerja dan kerja sama dalam tim.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember, hasil wawancara dan survey terhadap karyawan menunjukkan beberapa temuan penting terkait sistem kompensasi dan pengaruhnya terhadap semangat kerja serta kinerja tim :

- a. Pandangan Terhadap Sistem Kompensasi :** Sebagian besar rekan kerja disana merasa kalau skema gaji dan tunjangan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember sudah cukup adil dan terbuka. Menurut mereka, apa yang mereka terima sudah sebanding dengan usaha

dan hasil kerja mereka. Namun, ada juga yang berpendapat bahwa sistem ini masih bisa diperbaiki, misalnya dengan menambahkan bonus atau penghargaan khusus ketika tim berhasil mencapai target bersama.

- b. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja:** Hasil penelitian ini bilang jika cara perusahaan memberikan kompensasi benar-benar menggerakkan semangat kerja. Jika karyawan merasa dihargai dengan gaji dan tunjangan yang fair, mereka jadi lebih termotivasi dan bersemangat. Banyak yang bilang bonus dan insentif apalagi yang dilihat berdasarkan kerja sama tim membuat mereka merasa punya andil dan tanggung jawab lebih besar terhadap pencapaian tim.
- c. Pengalaman Bekerja Sama dalam Tim:** Banyak rekan kerja Perumda Perkebunan Kahyangan Jember mengatakan, suasana kerjasama di tim sangat dipengaruhi oleh cara perusahaan memberi kompensasi. Begitu ada insentif yang jelas untuk pencapaian tim, mereka jadi lebih bersemangat untuk kolaborasi dan saling membantu. Mereka juga mencatat, tim yang punya tujuan bersama dan dukungan kompensasi yang sesuai biasanya lebih mudah mencapai target.

Dari hasil penelitian ini, bisa disimpulkan bahwa cara perusahaan memberikan kompensasi sangat berpengaruh dalam membangkitkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja tim, apalagi di lingkungan yang penuh persaingan. Beberapa hal penting yang bisa kita bahas lebih lanjut:

#### **a. Pandangan Karyawan tentang Kompensasi**

Banyak karyawan merasa kalau sistem kompensasi yang transparan dan adil membuat mereka lebih puas bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Smith & Jones (2020), yang menegaskan bahwa keadilan dalam tunjangan dan gaji akan membuat kinerja individu dan tim naik. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif dan transparan, dengan menggunakan sistem digital yang memantau produktiitas dan disiplin, memberikan dasar yang kuat untuk pemberian kompensasi yang adil dan proporsional. Hal ini tidak hanya menjadi instrument pengharagaan bagi mereka yang berprestasi, tetapi juga berfungsi sebagai motivasi tambahan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai target dan mempertahankan lingkungan kerja yan professional dan berorientasi pada pertumbuhan berkelanjutan (Akbar Trico Destira Budi et al., 2025)

#### **b. Motivasi dan Semangat Kerja**

Ditemukan bahwa insentif yang tepat baik berupa bonus maupun tunjangan mampu meningkatkan motivasi. Brown et al. (2020) misalnya menunjukkan bahwa kompensasi berbasis tim mampu mendorong semangat serta kinerja kelompok, dan hal ini juga dirasakan rekan-rekan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

#### **c. Kolaborasi dalam Tim**

Jika ada insentif khusus untuk target tim, karyawan jadi lebih suka bekerja sama dan saling mendukung. Garcia & Martinez (2022) bahkan menyoroti bahwa insentif semacam itu membantu tim mencapai hasil yang lebih optimal.

#### **d. Rekomendasi Perbaikan**

Meski banyak yang sudah puas, masih ada ruang untuk menyempurnakan struktur kompensasi. Misalnya, menambahkan bonus ekstra untuk tim yang mencapai target tertentu agar semangat dan produktivitas makin meningkat. Dalam sistem kerja yang baik, kompensasi kinerja karyawan menjadi aspek penting yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Kompensasi yang diberikan tidak hanya sekadar penghargaan materi, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan dedikasi karyawan, yang pada akhirnya mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif (Ahmad Faizal et al., 2021)

#### **e. Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Tim**

Penelitian ini menguatkan bahwa sistem kompensasi yang adil membuat karyawan lebih berkomitmen dan produktif. Jadi, perusahaan sebaiknya terus mengevaluasi dan menyempurnakan mekanisme kompensasi agar selalu mendukung tujuan bersama.

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja tim di Perusahaan Umum Daerah Perkebunan Kahyangan Jember. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi ketika kompensasi yang mereka terima sebanding dengan upaya dan kontribusi yang diberikan. Pemberian insentif berdasarkan pencapaian tim juga terbukti mendorong kerja sama antaranggota tim, yang berdampak positif terhadap produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Meskipun sebagian besar karyawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang saat ini diterapkan, masih ada ruang untuk peningkatan. Misalnya, perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian bonus tambahan atau bentuk penghargaan khusus bagi tim

yang berhasil mencapai target tertentu. Karena itu, disarankan agar perusahaan terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan terhadap struktur kompensasi yang ada, agar tetap relevan dan efektif dalam memotivasi karyawan serta mendorong kerja tim.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya perancangan sistem kompensasi yang tepat guna meningkatkan kinerja tim, sekaligus memberikan masukan yang berguna bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, produktif, dan harmonis.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan jurnal ini. Secara khusus, penulis menyampaikan apresiasi kepada dosen mata kuliah yang telah memberikan arahan dan masukan yang sangat berharga. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada keluarga dan rekan-rekan yang senantiasa memberikan semangat serta motivasi selama proses penulisan jurnal ini.

Semoga jurnal ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Brown, T., Johnson, R., & Lee, S. (2020). Team-based compensation and its effect on team motivation. *International Journal of Business and Management*, 15(4), 112–125.
- Dessler, G. (2023). *Human resource management* (16th ed.). New York City: Pearson.
- Destira Budi, A. T., Fauziah, N. A., Amelia, R., Maulinda, L. J., & Setianingrum, N. (2025). Analisis sistem penilaian kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PTPN 1 Regional 5, Gudang Ekspor Karet Klatakan, Tanggul, Jember. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(5), 371–377. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i5.280>
- Faizal, A., Rahayu, N. W. I., & Suroso, I. (2021). Analisis pengaruh sumber daya insani, etos kerja dan motivasi terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja di BAZNAS Jember. *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*, 4(2), 10–21.
- Garcia, M., & Martinez, P. (2022). Team performance in competitive work environments: The role of collaboration. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 78–90.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

- Melanie, D. P., Lailiyah, I., Budiarti, N., Hasan, M., & Setianingrum, N. (2025). Integrasi prinsip keadilan Islam ('adl) dalam sistem kompensasi karyawan pada CV Surya Kejayaan. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(5), 130–137. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i5.242>
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2016). *Compensation* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Smith, J., & Jones, A. (2020). The impact of fair compensation on employee performance. *Journal of Human Resource Management*, 29(3), 45–60.