Jumek : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif
Vol.1, No.4 Oktober 2023
e-ISSN: 2964-1241; p-ISSN: 2964-1632, Hal 130-143
DOI: https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.224

Kompensasi dan Imbalan Digital: Membangun Sistem Kinerja, Bonus, dan Pendekatan Fleksibel untuk Penghargaan Karyawan di Era Digital

Iwanussoleh[1], Ristin Dea Ananda Gesta[2], Rina Marliana[3], Bilqis Maharani Qodri[4], Mochammad Isa Anshori[5]
[1-5]Universitas Trunojoyo Madura

Abstract. *Purpose − In the ever-evolving digital era, the paradigm of employee compensation and rewards is also undergoing a fundamental transformation. Digital Compensation and Rewards concepts have emerged as a response to these changes, with a focus on building adaptive performance systems, innovative bonus approaches, and flexibility in employee rewards. Overall, the Digital Compensation and Rewards paradigm brings modern concepts to human resource management. In the digital era, employee compensation and reward systems are experiencing fundamental changes. The use of technology allows for more efficient implementation of performance-based systems. Findings- The results of the literature review show that technology has a significant positive impact on the employee recruitment stage. Apart from that, the implementation of digital compensation and rewards is also an integral part of employee performance. Design/methodology/approach- By using data-based performance assessments with digital platforms, companies can collect and analyze employee performance data in more detail. This allows for more objective and accurate assessments, as well as providing opportunities for appropriate recognition of individual contributions. Practical implications- Involves improving the recruitment process through the use of digital technology and social media, adjusting the compensation system to include digital performance bonuses and application-based incentives, flexibility in providing rewards tailored to individual preferences, the use of data and analysis to measure employee performance accurately, as well as development of HR skills in integrating digital technology in human resource management. By paying attention to these practical implications, companies can improve their human resource management strategies to face the challenges and opportunities in the digital era, which can support organizational growth and success. Originality/value- This research presents an innovative view of how organizations can use digital technology and more flexible bonus systems to increase employee motivation and productivity. With a focus on the digital era, this paper provides insight into the importance of adapting to technological changes in human resource management. The value of this paper is that it provides practical guidance for companies seeking to improve their human resource management strategies to optimize employee performance and rewards in the ever-changing digital era.*

Keywords: *Compensation, Performance, Digital*

Abstrak. Purpose- Dalam era digital yang terus berkembang, paradigma kompensasi dan imbalan karyawan juga mengalami transformasi fundamental. Konsep Kompensasi dan Imbalan Digital telah muncul sebagai respons terhadap perubahan ini, dengan fokus pada membangun sistem kinerja yang adaptif, pendekatan bonus yang inovatif, dan fleksibilitas dalam penghargaan kepada karyawan. Secara keseluruhan, paradigma Kompensasi dan Imbalan Digital membawa konsep-konsep modern ke dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam era digital, sistem kompensasi dan imbalan karyawan mengalami perubahan fundamental. Penggunaan teknologi memungkinkan implementasi sistem berbasis kinerja yang lebih efisien. **Findings-** Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa teknologi memiliki dampak positif yang signifikan pada tahap rekrutmen karyawan. Selain itu, penerapan kompensasi dan imbalan digital juga menjadi bagian integral dalam kinerja karyawan. **Design/methodology/approach-** Dengan menggunakan penilaian kinerja berbasis data dengan adanya platform digital, perusahaan dapat mengumpulkan dan menganalisis data kinerja karyawan secara lebih terperinci. Ini memungkinkan penilaian yang lebih obyektif dan akurat, serta memberikan peluang untuk pengakuan yang tepat terhadap kontribusi individual. **Practical implication-** Melibatkan peningkatan proses rekrutmen melalui pemanfaatan teknologi digital dan media sosial, penyesuaian sistem kompensasi untuk mencakup bonus kinerja digital dan insentif berbasis aplikasi, fleksibilitas dalam memberikan penghargaan yang disesuaikan dengan preferensi individu, penggunaan data dan analisis untuk mengukur kinerja karyawan secara akurat, serta pengembangan keterampilan SDM dalam mengintegrasikan teknologi digital dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan memperhatikan implikasi praktis ini, perusahaan dapat meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia mereka untuk menghadapi tantangan dan peluang dalam era digital, yang dapat mendukung pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. **Originality/value-** Penelitian ini menghadirkan pandangan inovatif tentang bagaimana organisasi dapat menggunakan teknologi digital dan sistem bonus yang lebih fleksibel untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan fokus pada era digital, makalah ini memberikan

Received Juli 07, 2023; Revised Agustus 02, 2023; Accepted September 25, 2023
* Iwanussoleh

wawasan tentang pentingnya beradaptasi dengan perubahan teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Nilai dari makalah ini adalah memberikan panduan praktis bagi perusahaan yang ingin meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia mereka untuk mengoptimalkan kinerja dan penghargaan karyawan di era digital yang terus berubah.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, Digital

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang terus berkembang, paradigma kompensasi dan imbalan karyawan juga mengalami transformasi fundamental. Konsep Kompensasi dan Imbalan Digital telah muncul sebagai respons terhadap perubahan ini, dengan fokus pada membangun sistem kinerja yang adaptif, pendekatan bonus yang inovatif, dan fleksibilitas dalam penghargaan kepada karyawan.

Sistem kinerja yang dibangun dalam konteks Kompensasi dan Imbalan Digital mengambil manfaat dari teknologi dan analitik canggih untuk mengukur pencapaian karyawan secara lebih akurat dan real-time. Data-data terkait kinerja dan kontribusi karyawan dikumpulkan dan dianalisis secara mendalam, memungkinkan perusahaan untuk memberikan pengakuan yang lebih tepat waktu dan sesuai dengan prestasi yang dicapai. Dengan pendekatan ini, karyawan merasa dihargai atas usaha nyata yang mereka lakukan, sementara perusahaan mendapatkan pandangan yang lebih jelas untuk mengembangkan strategi pengembangan karyawan (Potale dan Yantje Uhing, 2015).

Selain itu, pendekatan bonus dalam paradigma Kompensasi dan Imbalan Digital cenderung lebih inovatif dan terhubung erat dengan tujuan perusahaan serta individual. Bonus tidak hanya diberikan sebagai imbalan akhir tahun, tetapi juga dapat diberikan lebih sering dalam bentuk mikroinsentif berdasarkan pencapaian tertentu. Teknologi memungkinkan pemantauan yang lebih baik terhadap perkembangan karyawan dan tim, sehingga bonus dapat diberikan lebih kontekstual dan memberikan motivasi yang lebih langsung (Christy *et.al*.,2020).

Pendekatan fleksibel juga menjadi inti dalam pendekatan Kompensasi dan Imbalan Digital. Setiap karyawan memiliki preferensi yang berbeda terkait imbalan, termasuk non-moneter seperti fleksibilitas waktu, peluang pengembangan, atau keseimbangan kerja-hidup. Dalam era di mana kerja jarak jauh semakin umum, memberikan pilihan dalam bentuk imbalan menjadi semakin penting. Ini membantu meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi perasaan stres, dan akhirnya memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Secara keseluruhan, paradigma Kompensasi dan Imbalan Digital membawa konsep-konsep modern ke dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan teknologi dan data, perusahaan dapat membangun sistem yang lebih adil, dinamis, dan berorientasi pada perkembangan karyawan, yang pada akhirnya dapat menghasilkan lingkungan kerja yang produktif dan bermakna di era digital ini. Dalam era digital yang terus berkembang, dunia bisnis mengalami transformasi yang signifikan, termasuk dalam hal manajemen sumber daya manusia. Salah satu aspek yang mengalami perubahan besar adalah sistem kompensasi dan imbalan bagi karyawan. Dalam artikel ini, kita akan menjelaskan tentang sistem kompensasi berbasis kinerja, bonus digital, serta pendekatan fleksibel dalam imbalan karyawan yang semakin relevan dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.

1. Employee Recruitment Background

Latar belakang Employee Recruitment dalam konteks penelitian "MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA KOMPENSASI DAN IMBALAN DIGITAL" mengacu pada perubahan signifikan dalam metode rekrutmen karyawan yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital. Era digital telah menghadirkan berbagai inovasi dalam proses perekrutan, seperti penggunaan platform daring untuk posting lowongan pekerjaan, pemanfaatan media sosial sebagai alat pencarian bakat, dan penggunaan algoritma cerdas untuk seleksi awal kandidat.

Penerapan teknologi dalam rekrutmen ini tidak hanya mempermudah pengelolaan data dan informasi, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk mencapai audiens yang lebih luas secara efisien. Selain itu, pendekatan fleksibel dalam sistem kinerja dan pemberian bonus juga semakin relevan di era digital ini. Karyawan, terutama generasi muda, cenderung mencari penghargaan yang lebih dinamis dan beragam, termasuk bentuk imbalan digital seperti insentif berbasis aplikasi atau bonus kinerja berdasarkan kontribusi mereka dalam platform daring.

Dengan pemahaman yang mendalam tentang latar belakang rekrutmen ini, penelitian dapat lebih lanjut menganalisis dampak perubahan ini terhadap manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks pengelolaan kompensasi dan imbalan karyawan. Hal ini akan membantu perusahaan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja di era digital yang semakin dinamis dan kompetitif.

2. Pertanyaan Studi

1. Bagaimana pengaruh penerapan sistem kompensasi berbasis kinerja dalam suatu perusahaan ?
2. Apa yang dimaksud dengan bonus digital ?

3. Apa yang dimaksud dengan pendekatan fleksibel untuk penghargaan karyawan di era digital ?

3. Literatur Review

Teori dan aplikasi manajemen kinerja dalam suatu perusahaan (Fahmi, I. 2015). Menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor (Gani. A. 2009). Cara manejemen sumber daya manusia (Hasibuan, M. 2009). Terkait gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan imbalan finansial (Istan, M., & Hardinata, H, 2020). Pengembangan sumber daya manusia dari konsepsi, paradigma dan fungsi serta aplikasinya (Kaswan. 2015).

Melakukan manajemen sumber daya manusia dan pengaruhnya pada suatu kinerja pegawai (Marwansyah. 2010). Memanajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan (Mondy, R. W., & Noe, R. M. 2005). Mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. 2017). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Potale, R., & Uhing, Y. 2015). Pengaruh Imbalan dan Hukuman terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Pratama, F. A., Utami, H. N., & Mayowan, Y. 2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi BIrokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Sedarmayanti. 2010). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Sukmawati, F. 2008). Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM (Suparyadi. 2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suwati, Y. 2013). Mengembangkan sistem kompensasi berbasis kinerja (Wati, T. J., Adisaputro, S., & Meliala, A. 2016).

4. Definisi Kompensasi

Keberadaan suatu perusahaan tidak terlepas dari aset yang dimiliki. Salah satu aset penting perusahaan adalah karyawan. Perusahaan harus memiliki strategi untuk mendapatkan karyawan yang potensial dan memiliki kinerja yang baik, yaitu melalui kompensasi atau remunerasi yang layak dan memotivasi karyawannya. Kompensasi mengarah kepada semua pengembalian dalam bentuk keuangan, jasa dan manfaat yang nyata diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Sistem kompensasi sepatutnya disusun dengan tujuan karyawan mendapat penghasilan yang layak dan berkeadilan sesuai dengan macam pekerjaan dan apa yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaannya, dan menjadi daya dorong untuk meningkatkan pencapaian target pekerjaan (Istan dan Hardinata, 2020).

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2010), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai tanda jasa. Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk achievement / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai (Nugraha dan Tjahjawati, 2017).

Menurut Marwansyah (2010) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada sekarang cenderung keluar dari organisasi yang berakibat organisasi mengalami kesulitan dalam replacement, terlebih dalam recruiting. Menurut Suparyadi (2014) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial Jenis-jenis dari kompensasi menurut Sedarmayanti (2016):

1. Kompensasi Tidak Langsung Jaminan merupakan kompensasi tidak langsung dikarenakan jaminan biasanya tidak berkaitan dengan prestasi kerja. a. Jaminan asuransi b. Jaminan keamanan pegawai c. Jaminan cuti d. Jaminan kafetaria: Jam kerja sesuai
2. Kompensasi Pelengkap Kompensasi pelengkap biasanya tidak langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi pelengkap dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dari karyawan, tuntutan perserikatan karyawan, persaingan dalam organisasi dan merupakan aturan pemerintah.

5. Kinerja

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Menurut Marwansyah (2010) kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Gani (2009), kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai karyawan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu dan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan dan kinerja dalam organisasi dianggap sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan (Fahmi, 2015)

Menurut Sukmawati (2008), kinerja adalah mempengaruhi seberapa banyak seseorang memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif dan tingkat prestasi seseorang dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas. Menurut Kaswan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, etika kerja, desain pekerjaan, rekan kerja dan dukungan dari organisasi yang mencakup pelatihan dan pengembangan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah variabel individu seperti mental, pengalaman dan latar belakang, variabel psikologi seperti sikap dan prilaku, maupun variabel organisasi seperti jenis pekerjaan dan gaya kepemimpinan Kinerja karyawan diukur sesuai standar dari organisasi tersebut. Mondy & Noe dalam Juni (2015) menyatakan pengukuran kinerja dapat dilihat dan dilakukan dengan beberapa dimensi yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
3. Kemandirian (*Dependability*)
4. Inisiatif (*Initiative*)
5. Adaptabilitas (*Adaptability*).

Pengukuran Kinerja Karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengukur tingkat prestasi kerja karyawan dalam usaha mencapai kinerja yang maksimal. Untuk lebih memudahkan pengukuran Kinerja Karyawan, Bangun diukur dan dipahami secara jelas. Suatu

pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan (Pratama *et.al*.,2015).

6. Imbalan Digital

Imbalan adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja. Tujuan Imbalan adalah untuk memotivasi anggota organisasi, membuat kerasan pekerja yang sudah ada, untuk menarik orang-orang yang berkualitas. Imbalan dibagi menjadi dua jenis yaitu Imbalan ekstrinsik dan Imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik terdiri dari Imbalan finansial dan non finansial. Imbalan ekstrinsik finansial terdiri dari gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif. Imbalan ekstrinsik non finansial terdiri dari penghargaan interpersonal dan promosi. Imbalan intrinsik terdiri dari penyelesaian, pencapaian, otonomi dan pertumbuhan pribadi. Jenis Imbalan tersebut biasanya tidak sama di setiap perusahaan. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari cara perusahaan melihat, menilai, serta memberikan Imbalan yang pantas untuk karyawannya (Pratama *et.al*.,2015).

Imbalan digital merujuk pada bentuk imbalan atau kompensasi yang diberikan dalam bentuk digital atau elektronik. Ini dapat mencakup berbagai macam bentuk, seperti:

1. Poin Loyalti : Banyak program loyalitas menggunakan imbalan digital dalam bentuk poin yang dapat dikumpulkan oleh pelanggan ketika mereka melakukan pembelian atau berinteraksi dengan merek atau platform tertentu. Poin ini kemudian dapat ditukarkan dengan barang atau layanan.
2. Voucher atau Kode Promo : Imbalan digital juga bisa berupa voucher atau kode promo yang memberikan diskon atau manfaat lainnya ketika digunakan dalam transaksi online.
3. Hadiah Elektronik : Ini mencakup hadiah berupa konten digital, seperti eBook, musik, video, atau game yang dapat diunduh atau diakses secara elektronik.
4. Konten Eksklusif : Beberapa imbalan digital mungkin berupa akses eksklusif ke konten online, seperti artikel, video, atau webinar yang tidak tersedia untuk umum.
5. Token atau Kripto : Dalam konteks blockchain dan kriptocurrency, imbalan digital bisa berupa token atau aset kripto yang diberikan sebagai penghargaan untuk partisipasi atau kontribusi dalam jaringan atau platform tertentu.
6. Cashback : Ini merujuk pada pengembalian sebagian dari pembelian Anda dalam bentuk uang digital yang dapat digunakan untuk transaksi berikutnya.

7. Skor atau Poin dalam Permainan : Dalam dunia game, pemain sering diberi imbalan digital berupa skor, poin, atau item virtual sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian atau aktivitas tertentu dalam permainan.
8. Program Referral : Beberapa perusahaan memberikan imbalan digital kepada pelanggan yang merujuk orang lain untuk bergabung atau bertransaksi dengan perusahaan tersebut.

Imbalan digital sering digunakan sebagai strategi pemasaran untuk mendorong interaksi, loyalitas, dan partisipasi dari pelanggan atau pengguna. Bentuk imbalan digital bisa sangat bervariasi tergantung pada industri dan tujuannya.

METODE PENELITIAN

1. Pendahuluan

- Deskripsi Umum: Pada bagian ini, akan dijelaskan tujuan dan latar belakang penelitian yang meliputi pentingnya manajemen sumber daya manusia, peran kompensasi dan imbalan digital dalam era digital, serta konteks penelitian.
- Rumusan Masalah: Penelitian ini akan mengeksplorasi beberapa masalah utama terkait manajemen sumber daya manusia dan kompensasi di era digital.
- Tujuan Penelitian: Menentukan tujuan utama dari penelitian ini, yang mencakup pemahaman lebih mendalam tentang peran imbalan digital dalam manajemen sumber daya manusia.

2. Jenis Penelitian

Metode Kualitatif: Penelitian ini akan mengadopsi pendekatan kualitatif untuk memahami persepsi, pendekatan, dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia dan kompensasi di era digital.

3. Data Pengumpulan

- Wawancara Mendalam: Pengumpulan data akan dilakukan melalui wawancara mendalam dengan profesional sumber daya manusia, manajer, dan ahli dalam bidang ini.
- Analisis Dokumen: Penelitian ini akan menganalisis dokumen-dokumen terkait manajemen sumber daya manusia, kebijakan kompensasi, dan literatur terkait.

4. Analisis Data

- Analisis Tematik: Data dari wawancara dan dokumen akan dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama terkait manajemen sumber daya manusia dan kompensasi digital.

5. Etika Penelitian

- Penghormatan Privasi: Penelitian ini akan menghormati privasi dan kerahasiaan informan yang berpartisipasi dalam wawancara.
- Penggunaan Data Sekunder: Jika diperlukan, penggunaan data sekunder akan memperhatikan etika dan hak cipta.

6. Batasan Penelitian

- Keterbatasan Data: Penelitian ini akan bergantung pada data yang tersedia dan informasi yang disediakan oleh informan.
- Batasan Waktu: Keterbatasan waktu akan mempengaruhi lingkup penelitian ini.

7. Kesimpulan Metodologi

- Ringkasan: Bagian ini akan merangkum pendekatan penelitian, jenis data yang dikumpulkan, dan metode analisis yang digunakan.
- Relevansi Metodologi: Merinci mengapa metode ini dipilih dan bagaimana metode ini akan membantu menjawab pertanyaan penelitian.

ANALISIS DATA

Analisis data kualitatif dalam penelitian melibatkan identifikasi tema-tema utama dalam data, pemberian kode pada kutipan yang relevan, kategorisasi kode-kode ke dalam tema yang lebih besar, eksplorasi pola dan tren, pembuatan narasi berdasarkan temuan, verifikasi hasil, dan penyajian temuan dalam laporan penelitian. Proses ini memungkinkan pemahaman mendalam tentang hubungan antara konsep-konsep dalam data dan menjawab pertanyaan penelitian.

DISKUSI

Pertanyaan 1 : Bagaimana pengaruh penerapan sistem kompensasi berbasis kinerja dalam suatu perusahaan ?

Bagi perusahaan, karyawan merupakan SDM yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Kebanyakan demo kerja yang dilakukan disebabkan karena ketidakpuasan akan upah yang diberikan Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika karyawan yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut (Wati *et.al*.,2019).

Produktivitas organisasi dan manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan satu sama lain. Jika karyawan dikelola dengan tepat yaitu analisis pekerjaan, rekrutmen, pelatihan, alat motivasi seperti kompensasi. Jadi kompensasi merupakan salah satu cara agar meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan harus diberikan secara adil dan tidak jauh dari harapan karyawan. Jika hal tersebut dapat terpenuhi maka kepuasan dari karyawan dapat menjadi pemicu untuk dapat meningkatkan kinerja. Jika pemberian kompensasi tidak tepat waktu berakibat pada kedisiplinan, sikap dan semangat kerja karyawan menurun (Suwati, 2013). Kompensasi, motivasi, dan kinerja merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang nampak dalam output yang dihasilkannya merupakan pencerminan dari seberapa besar atau kuat kompensasi dan motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut (Suparyadi, 2014).

Sistem kompensasi berbasis kinerja telah lama menjadi pendekatan yang efektif dalam mengarahkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan bisnis. Namun, dengan kemajuan teknologi, sistem ini semakin teroptimasi melalui penerapan solusi digital. Beberapa komponen penting dalam sistem ini meliputi:

1. Penilaian Kinerja Berbasis Data

   Dengan adanya platform digital, perusahaan dapat mengumpulkan dan menganalisis data kinerja karyawan secara lebih terperinci. Ini memungkinkan penilaian yang lebih obyektif dan akurat, serta memberikan peluang untuk pengakuan yang tepat terhadap kontribusi individual.

2. Penghargaan Real-time

   Teknologi memungkinkan pengakuan segera terhadap pencapaian kinerja tertentu. Karyawan dapat menerima apresiasi dalam bentuk pujian atau hadiah langsung melalui platform digital, sehingga memperkuat dorongan motivasi.

3. Penyesuaian Fleksibel

   Dalam lingkungan bisnis yang berubah-ubah, sistem kompensasi berbasis kinerja juga dapat disesuaikan dengan cepat. Peningkatan kinerja dapat langsung dihubungkan dengan penghargaan yang sesuai, memberikan keseimbangan yang baik antara usaha dan imbalan.

Pertanyaan 2 : Apa yang dimaksud dengan bonus digital ?

Bonus digital adalah bentuk imbalan atau hadiah yang diberikan kepada individu dalam bentuk digital, tanpa melibatkan transaksi fisik atau uang tunai. Dalam era digital, penggunaan bonus digital semakin populer karena kemudahan distribusinya dan fleksibilitasnya dalam penggunaan. Bonus digital dapat berupa berbagai bentuk, seperti kartu hadiah elektronik, token kripto, poin loyalitas digital, atau voucher online. Salah satu keunggulan utama dari bonus digital adalah kemampuannya untuk segera diakses dan digunakan. Penerima dapat menerima bonus digital melalui email, pesan teks, atau platform online, dan mereka dapat segera menebusnya untuk berbelanja atau layanan tertentu. Ini memberikan kenyamanan dan kecepatan yang tidak selalu dapat diberikan oleh bentuk imbalan fisik.

Bonus digital juga memberikan fleksibilitas kepada penerima dalam memutuskan bagaimana mereka ingin menggunakan imbalan tersebut. Mereka dapat memilih produk atau layanan yang sesuai dengan preferensi pribadi mereka, mengizinkan adanya elemen personalisasi dalam pemanfaatan bonus. Selain itu, bonus digital dapat dikirim dan diterima dengan biaya yang lebih rendah dibandingkan dengan pengiriman fisik, yang membuatnya menjadi pilihan yang lebih efisien dalam lingkungan digital yang terkoneksi. Mekanisme bonus adalah imbalan yang diberikan pemilik perusahaan kepada manajer karena memenuhi sasaran kinerja perusahaan, seorang manajer mungkin memperoleh bonus berdasarkan laba bersih, atau menurut target kenaikan laba bersih (Wati *et.al*.,2019). Bonus merupakan salah satu bentuk imbalan tambahan yang dapat memberikan insentif ekstra kepada karyawan. Dalam era digital, pendekatan bonus juga mengalami transformasi:

1. Bonus Berbasis Prestasi

   Bonus tidak hanya mengacu pada pencapaian kuantitatif, tetapi juga pada kualitas kerja dan kontribusi inovatif. Teknologi memungkinkan identifikasi lebih baik terhadap aspek-aspek ini, memastikan bahwa bonus diberikan atas dasar pencapaian komprehensif.
2. Bonus Fleksibel

   Konsep bonus fleksibel semakin populer, di mana karyawan dapat memilih antara berbagai opsi imbalan. Ini mencakup pilihan seperti uang tunai, voucher belanja, atau bahkan pengembangan keterampilan melalui kursus online.
3. Bonus Berkelanjutan

   Dalam lingkungan kerja yang cepat berubah, bonus digital juga dapat diberikan secara berkelanjutan untuk menjaga karyawan tetap termotivasi dalam jangka panjang. Ini bisa berupa langganan layanan digital, keanggotaan gym online, atau akses ke platform pembelajaran.

Pertanyaan 3 : Apa yang dimaksud dengan pendekatan fleksibel untuk penghargaan karyawan di era digital ?

Pendekatan fleksibel untuk penghargaan karyawan di era digital mengacu pada adaptasi strategi penghargaan tradisional ke dalam lingkungan bisnis yang semakin terhubung dan berbasis teknologi. Dalam konteks ini, penghargaan tidak lagi terbatas pada bentuk-bentuk fisik atau moneter saja, melainkan mencakup elemen-elemen digital yang dapat disesuaikan dengan preferensi karyawan. Pertama, pendekatan ini melibatkan pilihan yang lebih beragam dalam imbalan. Selain bonus atau insentif keuangan, karyawan dapat memilih dari berbagai opsi, seperti aset kripto, kartu hadiah digital, atau langganan platform pembelajaran online. Hal ini memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk memilih penghargaan yang paling relevan dengan kebutuhan dan minat mereka. Kedua, pendekatan fleksibel juga mencakup penggunaan platform digital yang mengotomatisasi proses penghargaan. Melalui sistem online, karyawan dapat melihat akumulasi poin atau imbalan digital mereka secara real-time, serta menukarkannya sesuai keinginan. Ini memungkinkan transparansi dan keterlibatan yang lebih besar dalam pengelolaan penghargaan. Ketiga, pendekatan ini mendorong penggunaan teknologi untuk mempersonalisasi pengalaman karyawan. Sistem dapat menganalisis preferensi dan pencapaian individual, menghasilkan rekomendasi penghargaan yang sesuai. Dengan demikian, pendekatan fleksibel untuk penghargaan karyawan di era digital membawa dinamika baru yang memanfaatkan kecanggihan teknologi untuk meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan kepuasan karyawan secara holistik.

Fleksibilitas menjadi kunci dalam menjaga karyawan tetap terlibat dan puas dalam lingkungan kerja yang dinamis:

1. Imbalan yang Disesuaikan dengan Preferensi

   Dengan mengizinkan karyawan memilih imbalan yang sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pribadi mereka, perusahaan menunjukkan perhatian pada kesejahteraan individu.
2. Jangkauan Imbalan yang Luas

   Selain bonus, imbalan karyawan dapat mencakup insentif seperti cuti tambahan, fleksibilitas jam kerja, atau bahkan kesempatan bekerja jarak jauh.
3. Keseimbangan Kerja-Hidup

   Dalam dunia yang semakin terhubung secara digital, penting untuk memastikan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Imbalan seperti cuti tambahan saat liburan atau dukungan untuk kesejahteraan mental dapat menjadi bagian dari pendekatan ini.

KESIMPULAN

Dalam era digital, sistem kompensasi dan imbalan karyawan mengalami perubahan fundamental. Penggunaan teknologi memungkinkan implementasi sistem berbasis kinerja yang lebih efisien, pemberian bonus yang lebih kontekstual, dan pendekatan fleksibel yang mengakomodasi kebutuhan individu. Dalam membangun budaya perusahaan yang inklusif dan inovatif, penggunaan pendekatan kompensasi dan imbalan yang cermat dapat menjadi kunci untuk menjaga karyawan yang terlibat dan berkinerja tinggi.

REFERENSI

Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi).* Bandung: Alfabeta.

Gani. A. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.7 No.1

Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Istan, M., & Hardinata, H. (2020). Gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan imbalan finansial terhadap kinerja pegawai pada yayasan persatuan perguruan taman siswa curup. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *25*(1), 66-81.

Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi sampai Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall

Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(3), 24-32.

Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *3*(1).

Pratama, F. A., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Imbalan dan Hukuman terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Statistik Bank Indonesia Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol*, *22*(1).

Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi BIrokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama

Sukmawati, F. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) UMPS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 175-194

Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 41-55

Wati, T. J., Adisaputro, S., & Meliala, A. (2016). MENGEMBANGKAN SISTEM KOMPENSASI BERBASIS KINERJA DI RUMAH SAKIT HARAPAN MAGELANG. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan (The Indonesian Journal of Health Service Management)*, *19*(4).