Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce
Volume. 5, Nomor. 3, September 2026
e-ISSN: 2962-0821; p-ISSN: 2964-5298; Hal. 1132-1139
DOI: https://doi.org/10.30640/digital.v5i3.7895
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital

Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Karyawan pada Tanimbar Swalayan Saumlaki

Yonas Bwarlely[1*], Aleten Batilmurik[2], Alfonsina Tevara[3], Margareta Wuritimur[4]
[1-4]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lelemuku Saumlaki, Indonesia
Email: jonasbuarlely@gmail.com[1], aletenbatilmurik00@gmail.com[2], alfonsinatevara8@gmail.com[3], wisyawuritimur@gmail.com[4]
**Penulis Korespondensi: jonasbuarlely@gmail.com*

Abstract. *This study aims to determine the relationship between compensation and employee work motivation at Tanimbar Swalayan Saumlaki. The research method used is a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation. The informants in this study consisted of employees, including the head cashier, selected using purposive sampling technique. The results showed that there is a relationship between compensation and employee work motivation. Compensation is influenced by several factors, namely employee attendance within one month (30 days), punctuality, and responsibility in maintaining the cleanliness of the sales area. Employees with high attendance, punctual behavior, and responsibility for cleanliness tend to have higher work motivation. In conclusion, compensation plays an important role in improving employee work motivation. Therefore, management is expected to maintain and improve a fair and transparent compensation system in order to enhance employee performance.*

Keywords: *Compensation; Employees; Motivation; Punctuality; Work Attendance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada Tanimbar Swalayan Saumlaki. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari karyawan, termasuk Kepala Kasir, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kehadiran karyawan dalam satu bulan kerja (30 hari), tingkat keterlambatan, serta tanggung jawab dalam menjaga kebersihan area penjualan. Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, tidak terlambat, dan bertanggung jawab dalam menjaga kebersihan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan transparan guna mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

Kata kunci: Kehadiran Kerja; Karyawan; Ketepatan Waktu; Kompensasi; Motivasi.

1. LATAR BELAKANG

Pemberian kompensasi adalah bentuk penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas dalam organisasi. Kompensasi tidak hanya berdampak pada keuangan pegawai, tetapi juga dapat menciptakan perasaan ketenangan batin yang akan mendorong untuk bekerja lebih efektif, tekun, dan inisiatif. Pegawai akan bekerja dengan baik karena memiliki tujuan, salah satunya yaitu agar pegawai tersebut mendapatkan kompensasi yang layak dan adil untuk kehidupannya. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai, pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab karena kebutuhan mereka terpenuhi.

Usaha dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah hal yang tidak mudah, karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai

Naskah Masuk: 15 Juli 2026; Revisi: 10 Agustus 2026; Diterima: 14 September 2026; Terbit: 19 September 2026

sudut pandang serta dapat dipengaruhi dengan banyak faktor, antara lain faktor kemampuan pegawai dalam mendorong diri untuk mencapai tujuan dan faktor kesenangan pegawai dalam bekerja.Untuk menciptakan pegawai yang memiliki prestasi dan berpotensi baik dilihat dari kinerja pegawai tersebut maka salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan motivasi berupa pemberian kesejahteraan kepada pegawai sesuai dengan kinerja dari pegawai yang bersangkutan (Yamin, 2020). Hasibuan sebagaimana dikutip oleh Tsauri (2013:177) menyatakan: "Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan". Salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk memotivasi pegawai yaitu dengan memenuhi terlebih dahulu hak dari pegawai yaitu dengan memberikan balas jasa atau kompensasi atas apa yang telah dilakukan agar pegawai merasa terdorong dan mempunyai keterikatan atau engagement yang kuat terhadap lembaga yang bersangkutan.

Seperti yang di ungkapkan oleh Hariandja (dalam Yusuf, 2015:243) bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti. dan lain-lain.

Dalam mengelola unsur manusia disebuah perusahaan agar potensi yang miliki oleh karyawan dapat digunakan seoptimal mungkin dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. maka perusahaan tidak hanya melihat berdasarkan kepentingan atau kebutuhan perusahaan saja, melainkan perusahaan harus bisa melihat dari segi kebutuhan karyawan, agar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan memaksimalkan kemampuannya tidak merasa terbebani atau tertekan.

Menurut Hasibuan (2011), menyatakan bahwa ketika karyawan berusaha memenuhi kebutuhan perusahaan, perusahaan harus bisa memenuhi kebutuhan karyawan. oleh sebab itu untuk mendorong karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya diperlukan imbal balik atau kompensasi.

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Kompensasi merupakan salah satu faktor dalam memengaruhi karyawan agar dapat mengoptimalkan kemampuannya dan menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan

pekerjaannya. Sebab kompensasi merupakan alat yang potensial untuk memotivasi kerja karyawan (Handoko: 2008). Salah satu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi (Dermawan, dkk:2011). Sebagian besar kompensasi digunakan oleh perusahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Oleh sebab itu kompensasi akan menjadi daya tarik setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya sebab ketika kebutuhan karyawan terpenuhi maka timbul kepuasan tersendiri bagi karyawan yang berdampak pada meningkatnya kinerja terhadap perusahaan. Di lingkungan kerja retail seperti Tanimbar Swalayan Saumlaki, tuntutan terhadap karyawan termasuk kapasitas pelayanan yang responsif, kehadiran tepat waktu, serta kemampuan dalam menangani situasi kompleks di lantai penjualan membuat motivasi kerja menjadi faktor penentu terhadap keberhasilan operasional usaha.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi seperti rendahnya semangat kerja, ketidakhadiran yang tinggi, serta kurangnya antusiasme dalam mencapai target kerja. Berangkat dari fenomena tersebut, perlu dikaji secara sistematis hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja untuk mengetahui sejauh mana kompensasi mempengaruhi tingkat motivasi karyawan di Tanimbar Swalayan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjawab pertanyaan mengenai kondisi kompensasi yang diterima karyawan, kondisi motivasi kerja karyawan, serta hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan di Tanimbar Swalayan Saumlaki.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berfungsi sebagai alat untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar bekerja secara optimal.

Dalam organisasi, kompensasi tidak hanya berperan sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja dan tanggung jawab yang diemban. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.

Kompensasi finansial meliputi gaji, upah, insentif, bonus, dan tunjangan, sedangkan kompensasi non-finansial mencakup pengakuan, rasa aman dalam bekerja, kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang nyaman. Kehadiran kompensasi yang adil dan layak diharapkan mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

Tujuan dan Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi memiliki beberapa tujuan utama, antara lain untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, menciptakan rasa keadilan, mempertahankan karyawan yang berprestasi, serta mendorong peningkatan produktivitas kerja. Sistem kompensasi yang baik juga berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku kerja karyawan agar sejalan dengan tujuan perusahaan.

Dalam konteks perusahaan ritel seperti Tanimbar Swalayan Saumlaki, kompensasi menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan tingkat kehadiran, disiplin kerja, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang menyebabkan seseorang bersedia dan berusaha untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi kerja mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Motivasi kerja dapat bersumber dari dalam diri individu (motivasi intrinsik), seperti kebutuhan akan prestasi dan kepuasan pribadi, serta dari luar individu (motivasi ekstrinsik), seperti gaji, penghargaan, dan pengakuan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: (1) Kompensasi yang diterima. (2) Lingkungan kerja. (3) Kepemimpinan. (4) Kesempatan pengembangan karier. (5) Pengakuan dan penghargaan. (6) Hubungan antar rekan kerja.

Di antara faktor-faktor tersebut, kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup karyawan.

Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja karyawan. Kehadiran kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi, menimbulkan ketidakpuasan, dan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Karyawan yang merasa kompensasinya adil dan layak cenderung

memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kompensasi menjadi variabel penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Tanimbar Swalayan Saumlaki.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Kehadiran kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam bagaimana kehadiran kompensasi memengaruhi motivasi kerja karyawan berdasarkan pengalaman, persepsi, dan pandangan langsung dari para karyawan.

Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai sistem kompensasi yang diterapkan serta dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan di Tanimbar Swalayan Saumlaki.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Tanimbar Swalayan Saumlaki.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 hari pada tanggal 30 Januari sampai 1 Februari 2026.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan dan pihak manajemen Tanimbar Swalayan Saumlaki yang dianggap mengetahui dan terlibat langsung dalam sistem pemberian kompensasi.

Teknik Penentuan Informan

Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih responden berdasarkan pertimbangan tertentu, seperti lama bekerja, jabatan, dan keterlibatan dalam sistem kompensasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Wawancara mendalam untuk mengetahui pandangan karyawan mengenai kompensasi dan motivasi kerja.

(2) Observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan. (3) Dokumentasi untuk memperoleh data pendukung terkait kebijakan kompensasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Reduksi data (memilah dan menyederhanakan data). (2) Penyajian data. (3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada Tanimbar Swalayan Saumlaki. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi yang diberikan dipengaruhi oleh kehadiran karyawan dalam satu bulan kerja (30 hari), tingkat keterlambatan, serta tanggung jawab dalam menjaga kebersihan area penjualan.

Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran tinggi, tidak terlambat, dan bertanggung jawab dalam menjaga kebersihan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Temuan tersebut sejalan dengan kajian teoritis dalam penelitian ini bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan semangat kerja, sedangkan kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan menimbulkan ketidakpuasan.

Dalam konteks Tanimbar Swalayan Saumlaki, kompensasi berkaitan dengan disiplin, kehadiran, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan demikian, sistem kompensasi yang adil, layak, tepat waktu, dan transparan dipandang penting untuk mendukung motivasi serta kinerja karyawan. Dokumen sumber tidak memuat tabel atau data numerik hasil penelitian, sehingga bagian hasil dan pembahasan ini disusun berdasarkan temuan naratif yang tersedia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada Tanimbar Swalayan Saumlaki, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin baik dan tepat waktu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang dimaksud mencakup gaji, insentif, bonus, serta bentuk penghargaan lainnya yang diterima karyawan. Kehadiran kompensasi yang memadai terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, disiplin, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, pihak manajemen Tanimbar Swalayan Saumlaki disarankan untuk terus memperhatikan sistem pemberian kompensasi agar tetap adil, layak, tepat waktu, dan transparan. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan pemberian insentif tambahan atau penghargaan non-finansial guna meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan. Karyawan diharapkan terus meningkatkan kinerja dan profesionalisme dalam bekerja sehingga kompensasi yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

Adhariani, F. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan pt. Pp london sumatera tbk kabupaten musi rawas utara (Doctoral dissertation,

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: ErlanggaFirdaus, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Akur Motor 1 Kabupaten Pringsewu (Doctoral Dissertation, IBI Darmajaya). Izzah, Nidaul, Novita Rini dan Baby Poernomo. 2019.

Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam). Azharuddin, Rakka Adittya, M. Djudi Mukzam dan Yudha Prakasa. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bali Age Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 72, No. 2, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

The Influence of NonPhysical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung. International Journal of Social Sciences Perspectives. Vol. 4, No. 1, pp. 22-37. STIAMIInstitute of Social Sciences and Management, Jakarta-Indonesia. Khurosani, Aan. 2018.

Anggraeni, M. U., Damayanti, Y., & Ndun, H. J. (2019). Peran Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparat Kepolisian di Polsek Kelapa Lima Kota Kupang. Journal of Health and Behavioral Science, 1(4), 191-198. Azhari, S., Paranoan, D. B., & Irawan, B. (2017).

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pasukan Kuning di Dinas Kebersihan, Pertamanan, dan Pemadam Kebakaran Kota Bontang. Jurnal Administrative Reform (JAR), 3(1), 104-113. Budiman, J. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) Di Kecamatan Meliau Kabupaten Sanggau. Jurnal Ekonomi Integra, 6(2), 026- 037. Budiman, M., Anggraini, D., & Puspasari, M. (2018).

Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Perilaku Disiplin Kerja Pada Guru Honorer Sma/Smk Negeri X (Doctoral dissertation, Sriwijaya University). Cabang, Muniroh. K. K. B. K. (2013).

Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan Motivasi Kerja Karyawan Bri Kantor Cabang Malang Martadinata. 71 Hanifah, N., Taufiqurrahman, T., & Noviasari, H. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Altrak 1978 Cabang Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University). Hendra Indy, H., & Seger Handoyo, N. I. D. N. (2013).

Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan Bank BTPN Madiun. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 2(2), 100-104. Kurniawati, I. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Bni Syariah Cabang Surakarta Tahun 2017 (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga). Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). Marketing, 293, 31- 6. Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

International Journal of Social Science and Business, 1(4), 257-264. Nora, M. E. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Balai Veteriner Medan. Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Diponegoro Journal of Management, 6(3), 439-448.