

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DWI MULIA CUTTINDO TANGERANG

Yola Irfatunna Difa*¹
Anah Furyanah¹

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk kompensasi yaitu kompensasi finansial dan non finansial, juga menganalisis sistem pemberian kompensasi dan bagaimana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, dimana teknik pengumpulan data secara triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk kompensasi yang diberikan Dwi Mulia Cuttindo adalah kompensasi finansial berupa gaji pokok, uang makan, uang lembur, bonus dan tunjangan hari raya, kompensasi non finansial berupa pekerjaan yang sesuai, lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta fasilitas berupa tempat tinggal, kendaraan dan bahan makanan. Sistem pemberian kompensasi yang diterapkan adalah sistem waktu. Bonus yang diberikan Dwi Mulia Cuttindo dapat meningkatkan semangat serta kinerja karyawan. Namun pemberian bonus kepada karyawan tidak merata, sehingga karyawan berharap adanya kenaikan gaji dan adanya penghargaan berupa bonus untuk karyawan yang tidak mendapatkan bonus.

Kata Kunci: *kompensasi finansial; kompensasi non finansial; kinerja karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the forms of compensation, namely financial and non-financial compensation, also analyze the compensation system and how compensation can improve employee performance at Dwi Mulia Cuttindo Tangerang Company. This study uses qualitative research method with the type of case study research, where the data collection technique is triangulation. The results showed that the form of compensation given by Dwi Mulia Cuttindo was financial compensation in the form of basic salary, meal allowance, overtime pay, bonuses and holiday allowances, non-financial compensation in the form of suitable work, a safe and comfortable work environment and facilities in the form of housing, vehicles and food. The compensation system applied is the time system. The bonus given by Dwi Mulia Cuttindo can increase employee morale and performance. However, the distribution of bonuses to employees is not evenly distributed, so employees expect a salary increase and an award in the form of bonuses for employees who do not get a bonus.

Keyword: *financial compensation; non-financial compensation; employee performance*

Article History: Received: (11-03-2022); Revised: (10-04-2022); and Published: (30-04-2022)

Copyright © 2022 Yola Irfatunna Difa, Anah Furyanah

How to cite this article: Difa, Y. I., dan Furyanah, A. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. *Managemant Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 17(1), 70-84

Retrieved from: <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/Insight>

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman dan teknologi yang ada saat ini sangat berperan penting pada kemajuan perusahaan baik dalam sektor jasa maupun manufaktur. Suatu perusahaan atau organisasi pasti mempunyai harapan untuk berkembang dan maju ke arah yang lebih baik. Salah satu faktor penting yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan atau organisasi karena sumber daya manusia berperan dalam melakukan kegiatan dari perencanaan, pelaksanaan, hingga mengendalikan setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian dan dikelola dengan baik karena memiliki pemikiran, perasaan hingga perilaku yang akan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Suatu perusahaan akan mengembangkan usahanya dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan dengan harapan memperoleh keuntungan bagi perusahaan. Salah satu usaha yang diberikan perusahaan adalah pemberian balas jasa atau yang disebut kompensasi sesuai dengan kontribusi mereka kepada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan ada kaitannya dengan kinerja karyawan, Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan mampu bekerja secara maksimal agar tercapai target dan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dengan adanya pandemi global COVID-19 saat ini banyak perusahaan di Indonesia yang mengalami masa sulit atau bahkan ada yang sampai gulung tikar. Pandemi ini juga mengakibatkan roda perekonomian negara mengalami krisis bahkan banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja disingkat PHK. Maka dari itu perusahaan-perusahaan yang ada saat ini harus pintar dalam mempertahankan eksistensinya dan terus mencoba berkembang meski harus mengalami penurunan pendapatan. Dwi Mulia Cuttindo adalah perusahaan yang masih bisa bertahan hingga saat ini, meskipun pada masa pandemi seperti ini juga berdampak pada pendapatan perusahaan. Perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan pisau pond atau alat cetak yang terbuat dari pisau tipis dan tajam sehingga dapat membentuk pola pencetak. Kinerja karyawan pada Dwi Mulia Cuttindo selama ini dinilai kurang memuaskan karena tidak tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kompensasi yang diterapkan pada Dwi Mulia Cuttindo berupa gaji pokok, uang makan dan bonus tambahan jika target produksi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Menurut Betjo dan Shaleh (2018:1) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian atas sumber daya manusia atas pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian,

pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat”.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikelola secara efektif untuk mendapatkan sumber manusia yang berkualitas. Salah satu cara mengelola sumber daya manusia selain melakukan pelatihan, pendidikan dan bimbingan, perusahaan juga perlu memastikan strategi pemberian kompensasi atau penghargaan bagi karyawan yang sudah berkontribusi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas pekerja dalam sebuah organisasi. Menurut Larasati (2018:11) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di organisasi.

Pengertian Kompensasi

Setiap perusahaan pastinya akan memberikan imbalan kepada karyawannya jika kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Imbalan tersebut dinamakan kompensasi yang biasanya diberikan di awal atau akhir bulan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan pada setiap perusahaan. Menurut Nawawi (2015:315) “Kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”. Menurut A.F Sikula dalam Hasibuan (2017:119) mengemukakan “*A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense* (Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen)”.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah salah satu bentuk penghargaan untuk memberikan timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan seseorang untuk kepentingan suatu organisasi atau perusahaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Jenis-jenis kompensasi

Kompensasi memiliki beberapa jenis, Menurut Nawawi (2015:316), secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis yaitu :

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran uang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya tunjangan hari raya, tunjangan hari natal dan lain-lain.

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus atau dalam bentuk barang.

Sedangkan menurut Mondy dalam Yoyo dkk (2018:34) kompensasi dibedakan menjadi bentuk:

a. Kompensasi *financial* terdiri dari kompensasi finansial langsung (*Direct Financial Compensation*) dan kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect Financial Compensation*). Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus komisi, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga tunjangan yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung, seperti asuransi dan liburan atas dana organisasi.

b. Kompensasi *non financial* (*Non Financial Compensation*) adalah kompensasi yang diterima atas dasar pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi lingkungan psikologis atau fisik dimana karyawan itu berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, *sharing* pekerjaan, dan adanya waktu luang.

Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting karena kompensasi merupakan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Menurut Wardhana dkk (2021:131) "Kompensasi berfungsi untuk menciptakan sistem penghargaan yang adil dan layak, baik terhadap organisasi atau perusahaan. Sistem kompensasi tidak menghasilkan upah yang berlebihan namun dapat efektif. Sebaliknya bagi karyawan sistem pengupahan tersebut layak dan dapat memuaskan serta dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan serta keluarganya".

Sedangkan menurut Samsuddin dalam Priansa (2018:324) pemberian kompensasi memiliki fungsi seperti, (1) pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka bekerja dengan lebih baik. (2) penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Pemberian kompensasi dapat membuat organisasi menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin. (3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:124) menjelaskan sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan seperti, (1) Sistem Waktu, besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. (2) Sistem Hasil (*output*), dalam sistem ini besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. (3) Sistem Borongan, Sistem borongan ialah suatu sistem pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama pekerjaannya.

Kinerja

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Menurut Fauzi & Nugroho (2020:2) "Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi". Sedangkan menurut Nawawi (2015:234) "Kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material". Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu setelah disepakati bersama.

Menurut Nawawi (2015:236) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja sumber daya manusia di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2018:272) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa

baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis dari kegiatan kerja yang telah dilakukan karyawan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kekuatan dan kelemahan karyawan yang nantinya akan dievaluasi untuk selanjutnya diberikan peluang dalam pengembangan atau perbaikan-perbaikan dalam kinerjanya. Tujuan penilaian kinerja menurut Priansa (2018:274) adalah untuk kepentingan evaluasi. Hasil-hasil penilaian kinerja berfungsi sebagai dasar evaluasi rutin terhadap kinerja pegawai seperti, Penilaian kinerja dan kompensasi tambahan, Penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Tujuan pengembangan Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja pegawai dapat dimanfaatkan untuk memudahkan pengembangan pegawai, seperti, mengukuhkan dan menunjang kinerja, meningkatkan kinerja, menentukan tujuan progresi karir, menentukan kebutuhan pelatihan, dan proses yang terkoordinasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yang dimaksud dengan penelitian kualitatif dalam jurnal Indriyani (2019:131) adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi alamiah. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif studi kasus, dimana menurut Creswell dalam Sugiyono (2020:5) mengemukakan “Studi kasus merupakan jenis penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, aktifitas terhadap satu atau lebih orang. Suatu kasus terikat oleh waktu dan aktifitas, peneliti menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dan dalam waktu yang berkesinambungan”. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini meliputi : pemilik perusahaan yaitu sebagai *key informan* atau informan kunci, dan terdapat empat orang karyawan sebagai informan lainnya yaitu karyawan administrasi dan karyawan produksi berjumlah tiga orang.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pengumpulan data yang dilakukan secara triangulasi teknik yaitu menggabungkan pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data model Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2020) meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reabilitas) dan *confirmability* (obyektivitas).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bentuk kompensasi yang diberikan Dwi Mulia Cuttindo

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Pada perusahaan Dwi Mulia Cuttindo kompensasi finansial yang diterima karyawan berupa gaji, uang makan, tunjangan hari raya dan bonus tahunan. Berikut wawancara dengan Junet terkait kompensasi finansial di Dwi Mulia Cuttindo :

“kompensasi ya saya paling dapet gaji pokok terus sama bonus tunjangan hari raya paling, uang makan sih ada juga”

Pernyataan yang serupa juga disampaikan oleh karyawan lain yaitu Andri:

“ada gaji, bonus, uang makan...”

Berdasarkan hasil wawancara dari informan, dapat disimpulkan bahwa bentuk kompensasi di Dwi Mulia Cuttindo berupa gaji pokok, uang makan, tunjangan hari raya dan insentif berupa bonus. Namun tidak semua karyawan mendapatkan bonus, misalnya saja pada bagian administrasi, berikut hasil wawancara dengan Yoni :

“gak ada, tunjangan saya THR aja sih, kalau bonus nggak ada”

Gaji yang diberikan Dwi Mulia Cuttindo kepada setiap karyawan juga berbeda tergantung masa kerja dan bagian atau jabatannya. Berikut hasil wawancara dengan Ibu Maryati selaku pemilik mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya gaji karyawan :

“kita lihat biasanya lama nya kerja, pencapaian target, bisa juga bagian nya, atau kesulitan kerjanya”

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh beberapa karyawan yaitu Tedi dan Yoni :

“gaji nya beda-beda, beda bidang beda gaji.. tukang motong beda sama bending beda

“yang mempengaruhi masa kerja sih, karna makin lama makin besar gajinya, saya juga beda karna kan saya ngurusin data dan itu lebih sulit sih walaupun operator juga sulit jadi gajinya beda-beda”

Berdasarkan hasil wawancara disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya gaji karyawan adalah masa kerja, jabatan dan pencapaian target yang karyawan dapat. Selanjutnya hasil wawancara mengenai bagaimana gaji yang diterima karyawan setiap bulan apakah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berikut pernyataan dari beberapa informan yaitu Andri :

“yaa cukup, cuma kan kalau gaji tergantung kitanya, kalau masalah cukup nggak cukup kan tergantung manusia nya sendiri”

Yoni menyatakan :

“saya sih alhamdulillah ya, karna saya juga gak ada buat beli bensin karena rumah saya dekat..”

Junet menyatakan :

“kalau untuk mencukupi kebutuhan sih mencukupi, cuma ya ada kalanya gitu uang tambahan jadi saya bisa buat nabung...”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima karyawan sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari. Namun ada pula karyawan yang merasa gajinya hanya cukup untuk kebutuhan sehari-hari tetapi tidak dapat menyisihkan gajinya untuk menabung.

Sejalan dengan tanggapan karyawan mengenai gaji dan bonus yang diterima, kemudian peneliti menanyakan harapan karyawan mengenai kompensasi finansial yang telah diberikan perusahaan, berikut tanggapan Junet:

“kalau saya berharap sih kalau bisa dinaikin ya mbak, kalau dinaikin kan kita kerja juga semangat gitu”.

Hal yang sama juga disampaikan oleh beberapa karyawan lain yaitu Andri dan Tedi :

“yah semua orang juga pengen nambah, harapannya gitu lah”

“pengennya naik lah, tiap tahun kan ada kenaikan tuh.. awal Januari pasti nambah”

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa setiap karyawan berharap untuk adanya kenaikan terhadap gaji yang diterima, meskipun setiap tahunnya terjadi kenaikan gaji yang diberikan perusahaan. Hal lain juga disampaikan oleh salah satu karyawan bahwa di perusahaan ini tidak terdapat bonus atau *reward* diluar bonus tahunan, pernyataan tersebut disampaikan oleh bagian Administrasi yaitu Yoni :

“ada kenaikan, tapi karena masa kerja aja naiknya bukan karna ada reward..”

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak berbentuk uang. Bentuk dari kompensasi non finansial adalah berupa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Berikut hasil wawancara kepada Junet berkaitan dengan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan apakah telah sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki.

“ya sampai saat ini sih sesuai, sesuai sama keahlian saya lah”

Pernyataan yang sama jugadisampaikan oleh Andri :

“sesuai, kan sebelumnya ada modelnya kaya training gitu”

Pekerjaan yang diberikan setiap karyawan Dwi Mulia Cuttindo sudah sesuai, ditambahkan pula bahwa terdapat masa *training* atau pelatihan saat karyawan telah diterima bekerja di Dwi Mulia Cuttindo. Masa training berbeda untuk setiap bagiannya, hal ini disampaikan oleh Junet :

“pelatihan sih pas awal masuk, pas masa training sekitar semingguan, maksudnya diajarin lah masa tiba-tiba masuk langsung megang mesin kan kita gak tahu”

Hal yang berbeda juga disampaikan oleh Tedi :

“ada training, training 3 bulan kalau tukang potong”

Berdasarkan hasil wawancara, masa pelatihan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya berbeda, misalnya saja untuk bagian potong akan ada masa pelatihan selama 3 bulan karna dirasa cukup sulit dan banyak komponen yang harus dipelajari terhadap mesin yang akan digunakan.

Selain pekerjaan yang dibebankan, karyawan juga mendapatkan kompensasi non finansial berupa lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Berikut hasil wawancara dengan salah satu Informan yaitu Junet mengenai kondisi kerja dan lingkungan kerja saat ini :

“kalau yang saya rasain sih enak ya mbak kerja disini, sama temen-temennya juga”

Selanjutnya hal yang sama juga disampaikan oleh Yoni :

“untuk nyaman, nyaman banget, kalau kita kerjanya tim work, sejauh ini enak-enak aja”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, karyawan merasa aman dan nyaman terhadap lingkungan kerja dan kondisi kerja di Dwi Mulia Cuttindo. Setiap karyawan merasa senang bekerja disini karena terdapat sikap saling bantu membantu untuk menyelesaikan pekerjaan atau hal lainnya.

Karyawan juga merasa nyaman karena diberikan fasilitas guna mendukung kebutuhan kerja karyawan. Berikut wawancara dengan Junet mengenai fasilitas apa saja yang perusahaan berikan kepada karyawan :

“ada kendaraan, ada mes sih tempat tinggal. Kebetulan kan saya orang Jawa jadi tinggal disini disediakan mes”

Terkait dengan fasilitas yang diberikan perusahaan, beberapa karyawan juga menyampaikan hal yang serupa. Perusahaan menyediakan tempat tinggal untuk karyawan pendatang, dan satu motor untuk dipergunakan karyawan dalam beraktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tidak.

Sistem pemberian kompensasi terhadap karyawan Dwi Mulia Cuttindo

Sistem pemberian kompensasi merupakan salah satu hal penting yang dapat dirancang oleh perusahaan agar menunjang proses kerja seorang karyawan menjadi lebih baik. Setiap pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan tersebut.

Sistem pemberian gaji yang dilakukan Dwi Mulia Cuttindo kepada karyawannya menggunakan sistem waktu, dimana besaran gaji yang diberikan berdasarkan waktu seperti harian, bulanan dan tahunan. Berikut wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Maryati, beliau menyampaikan :

“gaji yang diberikan setiap sebulan sekali, kalau uang makan seminggu sekali, tidak ada sistem borongan”

Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh beberapa karyawan, berikut hasil wawancara dengan Junet :

“kalau gaji iya bulanan setiap tanggal satu, uang makan saya setiap minggu dapat”

Andri menyatakan :

“uang makan mingguan, kalau gaji bulanan, kalau bonus tahunan, biasanya tahun baru sekali gitu”

Tedi menyatakan :

“ada gaji bulanan, uang makan mingguan..”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, sistem pemberian kompensasi di Dwi Mulia Cuttindo yaitu gaji pokok yang diberikan bulanan setiap awal bulan, kemudian uang makan diberikan setiap satu minggu sekali dan bonus yang diberikan pada akhir tahun. Pemilik juga mengatakan bahwa tidak ada sistem borongan dalam pemberian gaji, semua dihitung berdasarkan waktu. Uang makan diberikan setiap satu minggu berdasarkan absensi karyawan selama satu minggu, jika dalam satu minggu karyawan tidak hadir satu hari maka uang makan akan dikurangi. Kemudian pemberian gaji atau uang makan di Dwi Mulia Cuttindo dilakukan secara langsung atau tunai. Hal ini disampaikan oleh Yoni yang bertugas dalam perhitungan dan pemberian gaji, beliau mengatakan :

“iya saya yang membagikan gaji dan uang makan beserta slip gajinya”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, di Dwi Mulia Cuttindo memberikan gaji kepada karyawan tidak dengan sistem *transfer*, melainkan secara tunai, karena hal ini dirasa lebih cepat dan transparan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Dwi Mulia Cuttindo

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, guna mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas, kuantitas, inisiatif dan kerjasama yang dilakukan karyawan, jika kinerja karyawan baik maka akan berdampak baik pula untuk kemajuan perusahaan, dan jika kinerja karyawan kurang baik maka kemajuan perusahaan akan terhambat. Berikut wawancara dengan informan yaitu Ibu Maryati berkaitan dengan kinerja karyawan selama ini dan pencapaian target perusahaan :

“yaa kadang mencapai target, kadang tidak, tapi masih aman”

Pendapat lain juga disampaikan oleh Yoni:

“sejauh ini sih mencapai target, jam kerjanya juga sesuai, mereka masuk jam delapan dan pulang jam lima sore, ada loyalitas bisa aja setengah enam baru pulang. Sabtu juga setengah hari masuk”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, kinerja karyawan dirasa sudah cukup baik, karyawan juga sudah memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja sehingga target produksi perusahaan juga dapat tercapai. Kedisiplinan karyawan juga dinilai baik, karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan jam kerja, hal ini juga disampaikan oleh Junet :

“ya kita sih sesuai, karena kita tinggal di mes jadi tepat waktu, kalau yang nggak di mes ya saat jamnya masuk ya masuk, bahkan kita loyal kalau jam pulang kita bisa sampe lebih”

Karyawan sudah bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan terkadang melebihi jam kerja yaitu sembilan jam kerja demi menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini juga termasuk dari bagian inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Agar setiap pekerjaan dapat selesai dengan cepat, setiap karyawan lebih sering bekerjasama, berikut wawancara dengan Junet terkait bentuk kerjasama antar karyawan di Dwi Mulia Cuttindo :

“yah, anak-anak sih saling bantu membantu kalau kerja”

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Tedi :

“iya kerjasama, saling bantu tidak masing-masing”

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa jika dalam setiap pekerjaan terdapat kesulitan karyawan lain akan membantu dan saling bekerjasama, hal ini akan membuat hubungan antar karyawan menjadi baik dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik pula. Karyawan juga merasa puas dengan kinerja yang dilakukan selama bekerja di Dwi Mulia Cuttindo, berikut hasil wawancara dengan Junet mengenai apa karyawan sudah puas dengan kinerja yang dilakukan selama ini :

“kalau buat saya sih kurang ya mbak, kalau saya kan orangnya mau belajar gitu, jadi rasa ingin tau nya tinggi, misalnya saya belum bisa mesin ini, dari diri saya harus bisa lah gimana caranya”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, informan merasa belum puas dengan kinerjanya selama ini, informan ingin terus belajar dan mengembangkan keahliannya sehingga informan bisa lebih banyak tau setiap bidang pekerjaan, hal ini juga dapat menjadi bekal untuk pengalaman bekerja karena dengan memiliki keahlian dapat menjadi nilai tambah bagi setiap individu. Namun berbeda dengan pernyataan yang disampaikan oleh salah satu informan lain yaitu Yoni yang merasa sudah puas dengan kinerjanya :

“alhamdulillah saya puas sih menurut saya, saya sudah menerapkan segala kemampuan saya untuk perusahaan ini jadi saya merasa puas”

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa informan merasa sudah memberikan yang terbaik untuk perusahaan dengan menerapkan segala kemampuan yang dimilikinya sehingga apa yang dikerjakan sudah sesuai dan dapat membantu dalam mencapai tujuan atau target perusahaan. Semakin karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja dan berpikir kreatif tentang perkembangan perusahaan.

Perusahaan akan melakukan segala cara untuk mempertahankan karyawan yang memiliki keahlian dan dapat menguntungkan perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan,

berikut tanggapan informan yaitu Junet berkaitan dengan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan :

“ya kalau misalnya kompensasinya dikit kita kaya males-malesan, kalau kompensasi bonusnya gede ya nambah semangat kerjanya”

Tanggapan yang sama juga disampaikan oleh beberapa informan lainnya, yang disampaikan oleh Andri :

“semakin orang gajinya tinggi kan pasti rasa semangat juga akan tumbuh disitu”

Tedi menyatakan :

“kalau gajinya besar kan kita sendiri lebih semangat lagi kerjanya”

Yoni menyatakan :

“mungkin kalau makin besar gaji orang makin semangat kerjanya, akan mikir gaji saya besar nih saya harus lebih usaha lagi untuk perusahaan ini, gitu”

Hal yang sama juga diperjelas oleh Ibu Maryati selaku pemilik yang beranggapan bahwa kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja :

“kompensasi ya jelas mempengaruhi kinerja, tapi namanya kerja kadang target tercapai tapi kadang tidak”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua informan sepakat jika kompensasi dapat meningkatkan kinerja melalui rasa semangat yang tumbuh di setiap individu dan dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, kinerja karyawan juga akan semakin baik. Karyawan akan berfikir bahwa mereka tidak akan mengecewakan perusahaan karena telah mendapat kepercayaan melalui kompensasi yang diberikan. Sehingga timbul rasa tanggung jawab pada karyawan akan pekerjaan yang telah dibebankan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di perusahaan Dwi Mulia Cuttindo mengenai analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bentuk kompensasi yang diberikan Dwi Mulia Cuttindo kepada karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial yang berupa gaji pokok, uang makan, uang lembur, bonus dan tunjangan hari raya. Kompensasi non finansial yang diterima yaitu berupa pekerjaan yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas berupa tempat tinggal, kendaraan dan disediakan bahan pokok makanan seperti beras, kopi, gula untuk kebutuhan karyawan yang tinggal disana.
2. Sistem pemberian kompensasi yang diterapkan di Dwi Mulia Cuttindo adalah sistem waktu yaitu gaji diberikan setiap awal bulan, uang makan setiap satu minggu kemudian bonus dan tunjangan hari raya diberikan sekali dalam setahun.

Sistem hasil digunakan untuk menentukan besaran bonus yang diterima berdasarkan hasil pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan. Pemberian kompensasi dilakukan tepat waktu dan diberikan secara tunai kepada karyawan.

3. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Dwi Mulia Cuttindo. Karyawan setuju jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja yang dihasilkan pun akan baik, hal ini berkaitan dengan bonus yang diberikan perusahaan yang membuat karyawan semangat dan termotivasi dalam bekerja. Namun terdapat harapan karyawan agar perusahaan dapat menaikkan gaji dan adanya penghargaan berupa bonus untuk karyawan yang tidak mendapatkan bonus.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapatkan, peneliti mengajukan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait atas hasil penelitian ini, diantaranya :

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karyawan yang memiliki semangat dan totalitas dalam bekerja bisa diberikan penghargaan yang sesuai, maka dari itu peneliti memberikan saran agar perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja karyawannya secara rutin.
2. Perusahaan harus secara adil dan benar dalam memberikan insentif berupa bonus. Peneliti memberikan saran agar semua karyawan mendapatkan bonus tahunan dan dapat dihitung berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, hal ini dapat meminimalisir sikap saling iri antar karyawan karena tidak semua karyawan mendapatkan bonus tahunan.
3. Perusahaan dapat memberikan kompensasi sesuai dengan harapan karyawan. Disarankan agar perusahaan memberikan kompensasi lain berupa asuransi kesehatan, hari cuti, pelatihan dan jenjang karir, ataupun diadakan *gathering* untuk kesejahteraan karyawan.
4. Kemajuan perusahaan harus didukung oleh semua pihak yang ada didalamnya, disarankan agar karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dibidang yang sama dengan mengembangkan metode atau indikator lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, A.R. (2020). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alfiah, S., Adriani, J., Furyanah, A. (2019). Efektivitas Pengelolaan Lokasi Wisata Curug Paok Dan Bukit Pasir Jaka Pada Desa Cimanggu, Kecamatan Cisolak, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. *Laporan Penelitian Kompetitif Internal*, Universitas Pamulang.

- Betjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Cahya, A.D., S, R.A., N, S.A., Jati, P.S. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Karyawan terhadap Kepuasan dalam kinerja untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1).
- Darmaesti & Noviani, T.M. (2021). Pemberian Kompensasi Perusahaan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Salah satu Hotel Bintang Lima di Kota Solo. *Journal Politeknik Indonusa Surakarta*, 7(1).
- Diastuti, M. (2021). Pemberian Kompensasi Sebagai Tolak Ukur Semangat Kerja Karyawan. *JEBM*, 18(2), 248-252.
- Fauzi, A., & Nugroho, R.H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helaluddin., & Wijaya, H. (2019). *Analisis Data Kualitatif*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *DIMENSI*, 8 (1) 127-141.
- Ismantara, W.R & Pranatasari, F.D. (2019). PENGARUH Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi pada SPBU BS Group). *Business Manajemen Journal*, 15(1).
- Keputusan Gubernur Banten nomor 561/Kep.272-Huk/2020 tentang Penetapan Upah Minimum Kabupaten/Kota di Provinsi Banten tahun 2021.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Manggala, A. (2020). Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 1(2), 146-157.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meliana, V. (2017). Efektivitas Pemberian Kompensasi Finansial Perusahaan. *JRMB*, 2(3), 341-346.
- Naim, M.R., & Asma. (2019). *Pengantar Manajemen*. Bandung: CV Penerbit Qiara Media.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Panjaitan, M., Sinaga, A.O., & Manurung, E.D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(1).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021. Tentang Kemudahan, Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021. Tentang Pengupahan.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sinaga, O.S., dkk. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N.K., Sugianingrat, I.A.P.W., & Laksemini, K.D.I.S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bali: Nilacakra.
- Susanti, E. (2017). Gambaran Sistem Kompensasi di Rumah Sakit Jiwa dr. Soeharto Heerdjan Jakarta. *Menara Ilmu, IX 1*(74).
- Tamisih & Maasir, L. (2018). Analisis Pemberian Kompensasi Non Finansial PNS di Organisasi Militer. *JIA XV*(1).
- Wardhana, A., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Wulan & Ambarwati, A. (2016). Sistem Kompensasi dalam Bidang Asuransi Studi Kasus PT. Sinar Mas Malang. *Jurnal Aplikasi Administrasi 19*(1).
- Yoyo, S., Aribowo, A., & Safiati, N.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.