

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV BERKAH JAMA'AH DI BANJARMASIN

ABSTRAK

Wika Puspida Marpaung¹, Lamsah², Farida Yulianti³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0463

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 1105076601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125126201

Email : wikapuspidadarpaung@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan CV Berkah Jama'ah selama ini. (2) Untuk mengetahui bagaimana peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Berkah Jama'ah.

Rancangan penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan data atau informasi sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi literatur, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini adalah : (1) Pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan CV Berkah Jama'ah selama ini sebagian masih kurang sesuai, hal ini karena karyawan merasa kurang puas dengan pemberian gaji yang masih dibawah standar dan bonus yang sangat jarang diberikan. (2) Peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan sangatlah penting, kompensasi berperan dalam memotivasi kinerja karyawan, jika kompensasi dirasa masih kurang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun, begitu juga sebaliknya kompensasi yang sesuai akan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan.

Kata Kunci : Kompensasi, kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine : (1) To find out how the compensation provided by the company in an effort to improve the performance of CV Berkah Jama'ah employees so far. (2) to find out how the role of compensation on employee performance at CV Berkah Jama'ah.

The design of this research is descriptive qualitative, which describes the data or information in accordance with the reality in the field. The data collection techniques used are literature study, observation, interviews, and documentation.

The results of this study are : (1) provision of compensation made company in an effort to improve employee performance CV Berkah Jama'ah so far some are still not suitable, this is

because employees feel less satisfied with the salary that is still below standard and a bonuses very Rarely given. (2) the role of compensation on employee performance is very important, compensation plays a role in motivate employee performance, if the compensation is still not appropriate then the employee's performance will decrease. And vice versa, appropriate compensation will motivate employees to provide optimal performance for the company.

Keywords : Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Ketertarikan seseorang untuk bekerja pada suatu perusahaan memiliki alasan yang berbeda-beda hal ini dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pendidikan, ekonomi, sosial, dan budaya yang berbeda, namun pada umumnya alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik kebutuhan untuk dirinya sendiri maupun untuk dirinya dan keluarganya. Hal ini berarti setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan imbalan atau balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, balas jasa yang diterima dapat berupa material ataupun non material baik secara langsung maupun tidak langsung, imbalan atau balas jasa ini lah yang disebut dengan kompensasi.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi perlu di perhatikan beberapa faktor salah satunya yaitu faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia juga merupakan asset atau modal bagi perusahaan, semakin berkualitas sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki oleh perusahaan maka semakin mudah dalam mencapai tujuan perusahaan mengingat pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti melakukan pelatihan kerja, disamping itu perusahaan harus tetap memperhatikan kesejahteraan setiap karyawan agar terciptanya loyalitas antara karyawan dan perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari perusahaan sebagai bentuk balas

jasa yang dilakukan karyawan untuk perusahaan. Hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan berupa karyawan memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan dan perusahaan memberikan balas jasa atau kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan prestasi karyawan.

CV Berkah Jama'ah merupakan perusahaan yang berada di Banjarmasin dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi beras, Usaha di bidang produksi beras merupakan usaha yang sangat menjanjikan, dimana kita ketahui bahwa makanan pokok masyarakat di Indonesia adalah nasi yang berasal dari beras. Indonesia dikenal sebagai negara agraris yang memiliki lahan pertanian yang sangat luas dan sumber daya alam yang sangat melimpah, sektor pertanian memegang peranan penting dari perekonomian nasional. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya penduduk atau tenaga kerja yang hidup dan bekerja pada sektor pertanian, salah satunya yakni provinsi Kalimantan Selatan, mayoritas penduduk yang berada di Kalimantan Selatan hidup dan bekerja pada sektor pertanian. Meskipun mayoritas penduduk bekerja di bidang pertanian namun permintaan beras sangatlah besar hal ini dikarenakan beras merupakan makanan pokok masyarakat dan beras yang berasal dari padi hanya dapat di tanam di sawah yang berada di pedesaan saja dan masyarakat di perkotaan tentu kesulitan dalam mencari beras, sehingga usaha di bidang produksi beras sangatlah menjanjikan keuntungan yang besar.

Hasil dari wawancara yang penulis lakukan dengan supervisor CV Berkah Jama'ah terdapat masalah yang timbul dari perusahaan ini, yakni masalah kinerja karyawan yang menurun. Salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan dikarenakan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan. Masalah ini semakin penting mengingat harga kebutuhan pokok yang semakin meningkat, Sehingga setiap orang pasti akan mencari pekerjaan yang mampu memberikan jaminan berupa kompensasi yang sesuai dan memadai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang pemberian kompensasi sebagai tugas akhir perkuliahan dengan judul **“Analisis Pemberian Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Berkah Jama'ah di Banjarmasin.”**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peristiwa, fenomena, aktivitas sosial, sikap, budaya, persepsi, dan orang secara individual maupun kelompok.

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu peneliti berusaha untuk menggambarkan data atau informasi sesuai dengan kenyataan yang peneliti dapatkan di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan, supervisor, dan kasir/admin CV Berkah Jama'ah terkait informasi tentang pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada CV Berkah Jama'ah

selama ini dan juga tentang peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Berkah Jama'ah, bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan dirasa masih belum sesuai oleh karyawan, hal ini dapat dilihat dari pemberian kompensasi yang masih dibawah standar dari ketentuan yang seharusnya, seperti pemberian gaji yang masih di bawah upah minimum provinsi (UMP) maupun upah minimum kabupaten (UMK), dan bonus yang sangat jarang diberikan Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima selama ini, ketidakpuasan dalam menerima kompensasi inilah yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Jika hal ini terus-menerus terjadi maka dapat merugikan perusahaan dikarenakan kinerja karyawan yang menurun dapat menyebabkan menurunnya produktifitas perusahaan dan rentannya karyawan yang akan berhenti untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.

Adapun pemberian kompensasi oleh perusahaan selama ini dan juga peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Berkah Jama'ah adalah sebagai berikut:

1. Pemberian Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Berkah Jama'ah selama ini

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan selama ini terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan juga kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif, kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari upah lembur, cuti kerja, tunjangan hari raya (THR) dan fasilitas kerja, sedangkan kompensasi non finansial seperti pengakuan dari pimpinan, rekan kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang aman.

1) Kompensasi Finansial Langsung

(1) Gaji

Gaji merupakan bayaran yang diterima oleh setiap karyawan dalam periodik tertentu biasanya dalam satu bulan. Gaji yang diberikan berbeda-beda setiap karyawan tergantung dari beban dan tanggung jawab setiap karyawan. Pada perusahaan ini gaji diberikan per tanggal 1 setiap bulannya dengan tepat waktu.

(2) Insentif

Insentif yang perusahaan berikan berupa bonus penjualan yang akan diberikan kepada karyawan apabila penjualan beras memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Selain bonus penjualan bentuk lain dari insentif juga dapat berupa makan bersama.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

(1) Upah Lembur

Upah lembur diberikan kepada karyawan yang bekerja di luar jam kerja seharusnya, upah lembur diberikan dengan hitungan jam, untuk per jam lembur diberikan upah sebesar Rp. 8.000,00. Biasanya jam lembur dilakukan saat permintaan beras lebih banyak dibandingkan hari lain.

(2) Cuti Kerja

Cuti Kerja diberikan kepada karyawan yang memiliki kepentingan atau sedang sakit.

(3) Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan hari raya (THR) akan diberikan kepada semua karyawan, THR biasa terdiri dari sejumlah uang dan juga sembako. THR akan diberikan 1 minggu sebelum hari raya idul fitri.

(4) Fasilitas kerja

Fasilitas kerja di berikan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan agar lebih optimal, Fasilitas yang didapat seperti kendaraan yang digunakan oleh supervisor untuk mengawas cabang toko, kipas angin untuk kenyamanan karyawan, CCTV untuk keamanan, dan peralatan lain untuk menunjang kinerja dan kenyamanan karyawan, namun tidak semua karyawan mendapatkan fasilitas dan ruangan yang sama.

3) Kompensasi Non Finansial

(1) Pengakuan dari Pimpinan

Pengakuan dari pimpinan berupa apresiasi dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi dan karyawan yang dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

(2) Rekan Kerja yang Menyenangkan

Berupa rekan kerja yang rekan kerja yang komunikatif, tolong menolong, memberikan kepedulian terhadap sesama karyawan, serta keterbukaan kepada karyawan untuk berbagi cerita atau keluh kesah tentang masalah yang dihadapi karyawan dalam bekerja sehingga dapat dicari bersama solusi yang terbaik.

(3) Lingkungan Kerja yang Aman

Lingkungan kerja yang aman didukung oleh lingkungan sekitar yang aman, lingkungan yang aman ini dikarenakan adanya uang iyuran keamana setiap bulannya sebesar Rp. 15.000,00 selain itu rasa aman juga dibantu dengan alat seperti CCTV

sehingga karyawan dapat merasa lebih aman dalam bekerja.

2. Peranan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Berkah Jama'ah

Peranan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah penting, kompensasi berperan dalam memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan, mendorong agar karyawan lebih giat bekerja, dan mempertahankan karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin besar pula usaha karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, begitu juga sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa kurang sesuai atau di bawah standar yang seharusnya maka akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan, hal ini terjadi karena karyawan akan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan kinerja yang telah karyawan berikan kepada perusahaan. Jika menurunnya kinerja karyawan terus menerus terjadi maka akan berdampak pada menurunnya produktifitas perusahaan dan bisa jadi karyawan akan mencari pekerjaan di perusahaan lain untuk mencari kompensasi yang lebih sesuai, hal ini tentu dapat mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

Adapun usaha yang dapat perusahaan lakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan lebih memperhatikan kesejahteraan para karyawannya, seperti memberikan gaji sesuai standar yang seharusnya atau sesuai upah minimum kabupaten/kota (UMK) maupun UMP yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu perusahaan juga dapat mencari tau bagaimana pemberian kompensasi di perusahaan lain dengan tugas dan tanggung jawab sejenis, hal ini dilakukan agar karyawan merasa senang dan tidak akan mencari kerja di

perusahaan lain. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PENUTUP

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil penelitian yang telah dijelaskan sesuai dengan rumusan masalah pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada CV Berkah Jama'ah selama ini berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial secara langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.
 - (1) Kompensasi finansial langsung berupa gaji dan insentif
 - (2) Kompensasi finansial tidak langsung berupa upah lembur, cuti kerja, tunjangan hari raya (THR), dan fasilitas kerja.
 - (3) Kompensasi non finansial berupa pengakuan dari atasan, rekan kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang aman.
2. Peranan kompensasi terhadap kinerja sangatlah penting. kompensasi berperan dalam memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan, mendorong agar karyawan lebih giat bekerja, dan mempertahankan karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin besar pula usaha karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan, begitu juga sebaliknya jika kompensasi dirasa kurang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan selama 6 bulan terakhir menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal, salah satu faktor

yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan adalah karena pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan selama ini dirasa masih kurang sesuai. Kurang sesuaianya pemberian kompensasi ini dapat dilihat dari gaji karyawan yang masih di bawah standar UMP maupun UMR, bonus yang jarang diberikan, dan kurangnya tunjangan-tunjangan seperti tidak adanya tunjangan transportasi dan tunjangan Kesehatan bagi para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bandari, Ani Supra. (2016). *Peranan Pelatihan dan Kinerja karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10-21. Retrieved From Eprints Unversitas Sriwijaya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Doni, (2021), *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Sawit Inti Harapan*. Fakultas Ekonomi : Universitas Islam Kalimantan.
- Gaos, Yayan Abdul. (2020). *Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pada PT. Salam Pasific Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.
- Hasibuan, Melayu S P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmah, Aulia. (2021), *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. CHANDRA GEMILANG ANGKASA BANJARMASI*. Fakultas Ekonomi : Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin/
- Khair, Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Karimah, E.K. (2012). *Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO)*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Maharani, Nikita (2019). *Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi*

- Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun*. IAIN Ponorogo Maharjan. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi*. Denpasar: Unud.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Nathania, Catherine. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Damai Motorbandar Lampung*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Lampung, Bandar Lampung
- Nawawi, Handari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Plamularso, E. Y. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran*. Jakarta Selatan, I (2), 171-178.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Prihantoro, Agung. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, lingkungan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan*. Jurnal EMBA Vol 2 no 3.
- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Vaithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori Kepraktik*. Bandung: Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yulianti, Dwi (2019), *Analisis Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT FAJAR CABANG METRO*. IAIMNU metro Lampung.