

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA  
KARYAWAN  
(STUDI PADA CV. JUNAI MOTOR DI KABUPATEN BANJAR)**

**Hilyatul Aulia<sup>1</sup>, Kurniaty<sup>2</sup>, Rina<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen,61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB,NPM.18310607

<sup>2</sup>Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB,NIDN. 0012076001

<sup>3</sup>Manajemen, 61201,Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN. 1112067902

Email: hilyatulaulia18@gmail.com

**ABSTRAK**

Kompensasi yakni komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawan karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat untuk terung berkembang dan peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Sistem pemberian kompensasi kepada karyawan CV. Junai Motor Kabupaten Banjar. (2) Pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan CV. Junai Motor Kabupaten Banjar.

Rancangan penelitian yang dipakai dalam tugas akhir ini yaitu penelitian deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Sistem kompensasi pada CV. Junai Motor Kabupaten Banjar dinilai masih kurang baik dilihat dari gaji karyawan biasa yang masih dibawah standar UMK. (2) Dengan pemberian kompensasi seperti insentif bonus, tunjangan keselamatan dan kesehatan, cuti serta Tunjangan Hari Raya, sehingga meningkatkan kinerja karyawannya.

**Kata Kunci : Pemberian Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*Compensation is a significant part for the organization's relationship with workers, on the grounds that the remuneration given affects the soul to proceed to develop and further develop representative execution, so that organization objectives can be accomplished all the more successfully and effectively.*

*This study intends to look at: (1) The remuneration framework for representatives of CV. Junai Engine Kabupaten Banjar. (2) Remuneration with an end goal to further develop representative execution CV. Junai Engine Kabupaten Banjar.*

*The exploration configuration utilized in this last undertaking is a subjective enlightening review with information assortment through perception, meetings and writing.*

*The aftereffects of the review show (1) the remuneration framework at CV. Junai Engine Kabupaten Banjar, is viewed as still bad, in light of the compensations of common representatives which are still beneath the UMK standard. (2) By giving remuneration, for example, serious rewards, security and medical advantages, leave and strict occasion recompenses, in this manner further developing representative execution.*

**Keywords: Compensation and Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia yakni bagian dari komponen penting dari suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia akan membantu organisasi untuk melaksanakan tujuan atau mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi. Dan sebaliknya, tujuan utama dari seseorang untuk bekerja yaitu karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan pendapatan.

Sumber daya manusia yakni aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan maka Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) yaitu kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Namun, karena tingginya tingkat persaingan mengharuskan suatu organisasi buat terus mengembangkan secara proaktif karyawannya. Kerena tanpa adanya karyawan yang berkualitas dalam suatu organisasi maka organisasi tersebut belum bisa berkembang.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia dengan segala bentuk dan potensinya yakni faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi kunci kemajuan dimasa mendatang. Pekerja menjadi keunggulan kompetitif utama perusahaan dalam hampir disemua bisnis. Oleh sebab itu,

upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting dilingkungan perusahaan. Banyak cara yang dapat dilakukan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Selain dari gaji pokok yang diberikan, bagian darinya dengan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Dengan demikian, belum bisa dipungkiri maka manajer sumber daya manusia sering dihadapkan pada kondisi yang dilematis, yaitu maka dalam persaingan bisnis yang semakin ketat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang semakin baik pada setiap posisi jabatan, akan tetapi untuk memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas yang lebih baik tersebut memerlukan biaya yang cukup banyak, seperti untuk kepentingan perekrutan, pelatihan dan pengembangan, serta pemberian kompensasi. Para pelamar pekerjaan dalam memilih organisasi dimana mereka akan bekerja biasanya mempertimbangkan beberapa hal, antara lain yaitu kompensasi yang akan mereka terima apabila diterima bekerja diorganisasi tersebut. Kondisi seperti ini menjadi menghambat bagi organisasi yang memiliki keterbatasan kemampuan finansial untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas baik. Hambatan untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas baik dapat menimbulkan masalah serius pada organisasi karena organisasi dapat stagnan sebagai akibat belum bisa bersaing, bahkan hingga bukan tidak mungkin untuk memberhentikan operasinya. Akan tetapi bagi organisasi atau perusahaan yang memiliki dukungan finansial yang kuat, kondisi dilematis seperti ini dapat diatasi dan sangat mungkin tidak akan terjadi. Mereka akan mendapat pelamar dalam jumlah jauh lebih banyak, sehingga memiliki peluang yang besar untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas baik. Dengan kualitas karyawan yang baik, organisasi akan memiliki keunggulan bersaing yang tinggi sehingga mereka mampu tetap eksis dan makin berkembang.

Kompensasi yakni komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawan karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat buat terus berkembang dan peningkatan kinerja para karyawan.

Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan, Arif Yusuf Hamali (2017:78).

Siagan (2012:252) Saat ini masalah Kompensasi dipandang sebagai bagian dari tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena bagi karyawan kompensasi bukan hanya semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan material, namun juga harkat dan martabat mereka sebagai manusia. Sedangkan bagi perusahaan semua itu dapat mengimbangi kepentingan dengan harapan maka perusahaan maupun karyawan tidak mengalami kerugian.

Setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Pemberian kompensasi finansial baik yang berupa komisi intenssif dan tunjangan, maupun jaminan kesehatan kepada karyawan yakni faktor yang dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan.

Sopiah & Sangadji (2018:293) Kompensasi, motivasi, dan kinerja yakni unsur-unsur substansial yang sangat esensial dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia. Kinerja seseorang yang nampak dalam keluaran yang dihasilkannya, yakni cerminan dari seberapa besar atau kuat motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut antara lain dipengaruhi oleh seberapa adil dan tingkat kelayakan gaji atau upah yang mereka terima. Keterkaitan antara ketiga unsur ini perlu menjadi bagian dari fokus utama bagi suatu manajemen sumber daya manusia, agar dengan demikian proses ini mampu memberikan kontribusi yang

signifikan dalam operasional organisasi secara keseluruhan guna mencapai tujuannya. Keterkaitan ketiga unsur ini perlu dijadikan sebagai bagian dari fokus utama dalam proses manajemen sumber daya manusia karena unsur manusia di dalam organisasi yakni satu-satunya aset yang memiliki cipta, rasa dan karsa yang dapat dikembangkan dan yakni penentu seberapa baik organisasi melaksanakan operasinya dan seberapa jauh tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan sangatlah penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik, tidak hanya refleksi dari kemampuan karyawan, namun yakni interaksi antara kemampuan dan motivasi dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan yakni suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Mangkunegara (2013) “kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kualitas kinerja karyawan menjadi variabel kunci strategi meningkatkan kualitas pelayanan dalam upaya organisasi untuk mencapai kepuasan dan hubungan jangka panjang dengan pelanggan dan untuk menarik pelanggan baru.

Dengan adanya pemberian kompensasi pada CV. Junai Motor Kabupaten Banjar maka haruslah memberikan rasa keadilan bagi karyawan, yang artinya prestasi yang diperoleh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, serta mendorong kinerja karyawan dengan lebih baik.

Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan terhadap Asisten Manajer CV. Junai Motor Kabupaten Banjar, terdapat masih ada golongan karyawan yang mendapatkan gaji pokok di bawah standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini yakni penelitian Lapangan (*field research*) dengan metode memakai penelitian deskriptif kualitatif. Data kualitatif yaitu data berupa penjelasan yang menggambarkan Data yang di gunakan dalam penelitian ini, penulis memakai metode : Wawancara, Observasi dan Dokumentasi

## **PEMBAHASAN**

### **A. Kebijakan Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Junai Motor Di kabupaten Banja**

Pada penelitian yang melalui teknik wawancara dan observasi ini, kebijakan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Junai Motor di Kabupaten Banjar selama aktivitas operasional berjalan sesuai penilaian kinerja karyawan dalam menangani jenis pekerjaan yang ada. Perusahaan memberikan kompensasi langsung berupa gaji, bonus intensif serta pengadaan BPJS Ketenagakerjaan. Pemberian kompensasi berdasarkan system waktu yaitu per bulan dan insentif bonus setiap kegiatan *Detailing Interior* perunit mobil serta, kompensasi yang diterima perusahaan berupa kinerja karyawan yang diberikan kepada

perusahaan.

Pada kaitan dengan masalah kompensasi pada dasarnya dapat dikatakan relatif memadai, hal ini dikarenakan perusahaan selain sudah maju juga kinerja usahanya dan operasionalnya cukup stabil. Namun permasalahan kompensasi juga sifatnya dinamis dan terlihat cukup kompleks seiring dengan semakin meningkatnya aspek kebutuhan manusia dewasa ini, lebih-lebih kondisi harga barang-barang konsumsi semakin tinggi. Masalah kepuasan kerja tersebut memang dapat dikatakan bersifat relatif sebab setiap pekerja mempunyai cara pandang atau merasakan yang berbeda-beda pula.

Perlu dipahami maka aspek kompensasi tersebut yakni motif utama bagi para karyawan untuk tetap mau melakukan pekerjaan sehingga bagi sebagian pekerja yang merasa cukup puas dengan aspek kompensasi yang ada dan sebaliknya ada beberapa pekerja yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan sehingga dapat menimbulkan menurunnya gairah kerja, disiplin kerja menjadi berkurang, semangat kerja menurun dan prestasi kerja secara personil atau kelompok, cepat atau lambat akan menurun karena aspek keterlibatan pekerja semakin berkurang sehingga selain akan membuat pekerja lama-kelamaan terbelengkalai juga akan mengganggu aktivitas para pekerja yang menangani arus jual-beli.

Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan oleh manajemen

CV. Junai Motor Kabupaten Banjar dalam kaitannya dengan aspek kompensasi yaitu paling tidak memahami tujuan pokok pada saat merancang, menerapkan, dan mengevaluasi suatu program kompensasi. Seperti pertama gaji pada umumnya yakni faktor yang penting bagi pekerja, sekurang-kurangnya akan mempunyai imbas terhadap pilihan pekerjaan, kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran karyawan, dan produktivitas.

### **B. Asas Pemberian Kompensasi Pada CV. Junai Motor Kabupaten Banjar**

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis pada CV. Junai Motor Kabupaten Banjar mengenai pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan jenis pekerjaan, tanggung jawab yang diterima dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Cv. Junai Motor Kabupaten Banjar menerapkan bonus insentif, karena insentif diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar.

### **C. Metode Kompensasi Pada CV. Junai Motor kabupaten Banjar**

Beberapa pertimbangan metode jamak yang ditetapkan CV. Junai Motor Kabupaten Banjar terhadap pemberian kompensasi karyawan yaitu :

#### **1. Posisi Jabatan**

Semakin tinggi tingkat jabatan seseorang dalam perusahaan disertai dengan kinerja yang baik, maka balas jasa atau kompensasi

yang diberikan akan semakin besar.

#### **2. Tanggung Jawab Pekerjaan**

Tingkat tanggung jawab yang besar akan membuat perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, misalnya koordinator karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dibandingkan karyawan biasa.

#### **3. Produktivitas Kinerja**

Setiap kinerja individu memiliki tingkat produktivitas yang berbeda-beda. Artinya semakin tinggi tingkat produktivitas kinerja karyawan semakin tinggi juga kompensasi yang diterima. Misalkan pengerjaan *Detailing Interior* yang akan mendapatkan insentif Rp150.000,00. per unit, yang mana semakin banyak unit yang dikerjakan semakin banyak insentif yang diterima

### **D. Jenis-Jenis Pemberian Kompensasi Pada CV. Junai Motor Kabupaten Banjar**

Dari hasil yang diperoleh penulis dari CV. Junai Motor Kabupaten Banjar memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan terbagi dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial :

#### **1. Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial yakni gaji ataupun bonus yang diberikan kepada karyawan berupa uang.

##### **1) Gaji**

Gaji yang diterima oleh para karyawan pada hakikatnya yaitu wujud dari

balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan

kepada suatu perusahaan atau usaha tersebut.

Berikut daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 2022 Kalimantan Selatan :

**Tabel 1**  
**Daftar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Kalimantan Selatan Tahun 2022**

<b>Provinsi</b>	<b>Per bulan</b>
Kotabaru (Kabupaten)	Rp3.906.473,00
Tanah Bumbu (Kabupaten)	Rp2.916.894,00
Kota Banjarmasin	Rp3.000.371,00
Tabalong (Kabupaten)	Rp3.001.230,00
Balangan (Kabupaten)	Rp2.906.473,00
Banjar (Kabupaten)	Rp1.852.099,00
Barito Kuala (Kabupaten)	Rp2.906.473,00
Hulu Sungai Selatan (Kabupaten)	Rp2.906.473,00
Hulu Sungai Tengah (Kabupaten)	Rp2.906.473,00
Hulu Sungai Utara (Kabupaten)	Rp2.906.473,00
Tanah Laut (Kabupaten)	Rp2.906.473,00
Tapin (Kabupaten)	Rp2.906.473,00
Kota Banjarbaru	Rp2.906.473,00

Sumber : Gajimu.com (Data diolah kembali tahun 2022)

Gaji pokok yang diterima oleh karyawan CV. Junai Motor Kabupaten Banjar berebeda-beda sesuai posisi jabatan.

- Manajer : Rp12.000.000,00.
- Asisten Manajer : Rp9.000.000,00.
- Sekertaris : Rp5.500.000,00.
- Kasir : Rp5.500.000,00.
- Koordinator Karyawan : Rp4.000.000,00.
- Karyawan : Rp1.500.000,00

2) Bonus atau Insentif

Pemberian tambahan pendapatan atau kompensasi bagi karyawan yang kinerjanya baik berfungsi sebagai pendorong agar karyawan semakin bersemangat dan lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya, juga untuk meningkatkan Produktivitas kinerja karyawan tersebut serta untuk membuat

karyawan setia pada perusahaan tempat mereka bekerja. Bonus atau Insentif yang diberikan ada dua yaitu :

- a. Bonus atau Insentif setiap pengerjaan *detailing*, insentif ini diberikan diluar dari gaji pokok sebesar Rp150.000,000 per unit mobil.
- b. Bonus atau insentif hari raya idul fitri sering juga disebut dengan (THR), ini

diberikan setiap hari raya idul fitri sebesar satu kali gaji karyawan atau sebesar Rp1.500.000,00 kepada setiap karyawan.

## 2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk lain, selain uang. Pemberian Sistem kompensasi yang efektif bagian darinya menuntut adanya sistem kompensasi yang seimbang antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial ini juga penting bagi seorang karyawan karena terkait dengan mengakui pentingnya keseimbangan antara hidup dan bekerja, menyadari keragaman kebutuhan hidup setiap karyawan berbeda-beda. Selain itu, kompensasi non finansial juga bernilai psikologi yang cukup besar untuk tujuan proteksi pegawai, pengakuan dan peningkatan kompensasi pegawai serta peningkatan kinerja karyawan.

Untuk itu CV. Junai motor kabupaten Banjar memberikan kompensasi Non Finansial berupa :

- 1) Fasilitas tempat parkir karyawan yang memadai
- 2) Fasilitas tempat ibadah bagi karyawan muslim
- 3) Pengadaan BPJS Ketenagakerjaan
- 4) Akses wifi
- 5) Lingkungan kerja yang baik

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan diketahui maka pimpinan CV. Junai Motor Kabupaten Banjar menjalin

komunikasi yang baik dengan semua karyawannya, sesama karyawan juga tidak pernah terjadi keributan, begitu juga antara karyawan dan juga atasan. Kondisi lingkungan kerja dan juga rasa aman karyawan dalam bekerja di CV. Junai Motor Kabupaten Banjar bisa dikatakan sudah sangat nyaman untuk para karyawan hal ini bisa penulis lihat dari tersedianya sarana dan prasarana yang baik dan juga memadai untuk para karyawannya.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam kaitan dengan masalah kompensasi di CV. Junai Motor ini pada dasarnya relatif memadai, hal ini dikarenakan kinerja dan operasional perusahaannya sudah cukup stabil.

Dalam pemberian kompensasi dengan rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari komitmen dan efektivitas yang dimiliki karyawan CV. Junai Motor Kabupaten Banjar.

Komitmen kerja yakni sikap karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat anggota karyawan untuk bertahan dalam suatu organisasi dan bertanggung jawab untuk menjalankan tujuan organisasi. CV. Junai Motor Kabupaten Banjar dalam mengukur tingkat komitmen kerja para karyawan yaitu dengan pemberian intensif. Pemberian intensif diberikan kepada karyawan setiap adanya kegiatan operasional jual-beli. CV. Junai Motor Kabupaten Banjar mengharapkan dengan adanya pemberian intensif dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan.

Efektivitas kerja yakni tingkat yang dipakai untuk mengukur sejauh mana

karyawan dapat mencapai target sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Efektivitas kerja karyawan dibandingkan antara hasil atau kualitas yang dicapai dengan kualitas yang ditetapkan sebelumnya. Jika kinerja yang dilakukan lebih baik dari yang ditetapkan maka karyawan tersebut tergolong sebagai karyawan yang efektif. Karyawan CV. Junai Motor Kabupaten Banjar dalam menjalankan efektivitas kerja telah melakukan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ditetapkan serta memaksimalkan semua pekerjaan. Dengan semakin tinggi sasaran yang dicapai semakin tinggi pula kompensasi yang diterima, sehingga sangat berpengaruh untuk meningkat kinerja karyawan.

Namun permasalahan kompensasi juga sifatnya dinamis seiring dengan semakin meningkatnya aspek kebutuhan manusia sekarang ini, ditambah lagi dengan kondisi harga barang-barang konsumsi yang semakin naik. Masalah nyata yang dirasakan karyawan pada saat ini yaitu terhadap pemberian gaji, ada karyawan yang merasa puas dengan pendapatan gajinya namun ada pula yang merasa sebaliknya, begitu pula dengan indikator kompensasi yang lainnya.

Berdasarkan pengamatan mengenai aspek kompensasi yang terjadi antara karyawan dan perusahaan, perusahaan harus lebih akomodatif dalam menyanggupi menerima masukan keluhan ketidakpuasan karyawan dalam kaitannya dengan aspek kompensasi yang selama ini diterima. Hal ini sangat penting untuk menjaga stabilitas motivasi dan produktivitas kinerja karyawan untuk mendorong pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal dimasa mendatang.

Aspek kompensasi harusnya dapat memenuhi kebutuhan minimal

karyawannya, dengan demikian besarnya kompensasi harus tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Dari hasil analisis yang penulis dapati dengan metode observasi dan wawancara gaji yang diterima karyawan CV. Junai Motor Kabupaten Banjar diberi setiap bulan. Jumlah gaji yang diberikan berbeda-beda sesuai dengan posisi jabatan dan beban kerja serta tanggung jawab yang dipegang. Untuk Karyawan yang memiliki posisi jabatan yang tinggi mendapatkan gaji pokok diatas standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Namun, untuk karyawan biasa masih mendapatkan gaji dibawah standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK), sehingga untuk CV. Junai Motor Kabupaten Banjar harus menaikkan gaji karyawan sesuai standar UMK 2022 yang diharapkan mampu menaikkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan masalah kinerja dengan kompensasi memang dapat dikatakan bersifat relatif sebab setiap karyawan mempunyai cara pandang yang berbeda tentang kepuasan terhadap kompensasi. Jika karyawan puas akan kompensasi yang diterimanya maka kinerjanya meningkat, begitu pula sebaliknya jika karyawan merasa kurang puas dengan kompensasinya maka kinerjanya akan cenderung menurun. Perlu diketahui maka aspek kompensasi yakni motif utama seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kenyataan yang bersifat relative inilah yang membuat sebagian karyawan merasa kurang mampu memenuhi kebutuhan karena pendapatannya yang pas-pasan, namun bagaimanapun maka tingkat kompensasi untuk karyawan biasa harus mendapatkan perhatian yang sama



dengan karyawan yang memiliki posisi tinggi dengan tingkat gaji yang relatif lebih tinggi. Jika hal ini diabaikan maka akan timbul berbagai permasalahan seiring dengan aspek ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima.

Kompensasi ini sendiri seharusnya dapat meningkatkan loyalitas karyawan sehingga mampu mengikat karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih kecil dibandingkan dengan perusahaan sejenis lainnya, bila ada kesempatan maka cenderung menimbulkan pindahnya karyawan ke perusahaan lain.

Untuk dapat menetapkan besarnya kompensasi yang mampu mengikat, perusahaan harus meneliti besar kompensasi yang diberi perusahaan sejenis lainnya. Dalam keadaan demikian bila keuangan memungkinkan, perusahaan hendaknya menaikkan jumlah kompensasi yang diberikan. Jika itu dilakukan maka semangat dan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Perusahaan harus menyadari maka jumlah kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kinerja karyawan.

Namun, untuk memuaskan kenaikan kompensasi perusahaan harus mempertimbangkan maka tambahan biaya kompensasi yang akan dikeluarkan harus lebih kecil dari tambahan keuntungan yang akan diperoleh.

Kemudian aspek kompensasi juga harus bersifat adil, oleh karena itu untuk dapat menetapkan upah yang adil, perusahaan harus mengkategorikan tugas-tugas dalam beberapa bagian yang menurut penilaiannya perlu diberikan kompensasi yang sama. Memang ada

kalanya pemberian kompensasi berdasarkan aspek penggolongan pekerjaan itu didasarkan pada penilaian maka untuk tugas-tugas tersebut perlu diberikan kompensasi yang berbeda berdasarkan pertimbangan-pertimbangan antara lain :

1. Berat ringannya pekerjaan
2. Sulit mudahnya pekerjaan
3. Besar kecilnya resiko pekerjaan
4. Perlu tidaknya keterampilan dalam pekerjaan

Oleh karena itu aspek kompensasi tidak bersifat statis, artinya banyaknya faktor menyebabkan perlunya kompensasi itu ditinjau kembali. Bila faktor-faktor tersebut berubah, kompensasi yang diberikan harus ditinjau kembali. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Perubahan tingkat hidup penduduk  
Tingkat hidup penduduk tentunya akan selalu berubah sehubungan dengan perkembangan zaman begitu pula kebutuhan sehari-hari pasti akan selalu berubah maka dari itu perubahan-perubahan seperti ini perlu diperhatikan terhadap pemberian kompensasi pada karyawan agar kompensasi yang diberikan dapat memenuhi tingkat hidup dan kebutuhan sehari-hari para karyawan.
2. Perubahan undang-undang atau peraturan tentang besarnya upah  
Peraturan pemerintah tentang besarnya gaji dan upah juga akan selalu berubah maka dari itu pihak pengelola juga harus selalu memperhatikan terhadap perubahan ini agar gaji, upah, maupun kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan

peraturan perundang-undangan yang ada.

3. Perubahan tingkat upah dari perusahaan yang lain

Faktor ini juga sangat penting pengaruhnya terhadap karyawan karena karyawan bisa saja melakukan perbandingan gaji ataupun upah terhadap perusahaan lain yg bergerak dibidang yang sama, apabila mereka merasa diperusahaan lain lebih tinggi tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk pindah atau berehnti dari pekerjaannya yang sekarang, jadi pihak pengelola juga harus selalu memperhatikan faktor ini tentunya harus tetap disesuaikan dengan kemampuan keuangan perusahaan.

Selanjutnya dalam pemberian kompensasi secara kronologis dapat mempertimbangkan berbagai hal seperti penulis gambarkan melalui bagan berikut ini.

jelas maka permasalahan kompensasi harus mempertimbangkan berbagai hal seperti aspek peraturan atau etika, syarat kebutuhan minimum, mampu mengikat pekerja sehingga mampu meningkatkan semangat dalam disiplin kerja atau gairah kerja, adil, komposisi yang relatif memuaskan, dinamis, serta disesuaikan dengan kemampuan finansial perusahaan itu sendiri, dengan demikian berkaitan dengan aspek kompensasi pada CV. Junai Motor Kabupaten Banjar maka perlu adanya evaluasi atau pembenahan agar lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan beberapa poin kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yakni komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawan karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat buat terus berkembang dan peningkatan kinerja para karyawan.
2. CV. Junai Motor yakni suatu perusahaan otomotif yang bergerak di bidang supplier mobil bekas dengan unit usaha “Showroom J Motor” yang menyediakan layanan jual beli mobil bekas.
3. Sistem kompensasi yang diberikan CV. Junai Motor Kabupaten Banjar kepada karyawan terbagi menjadi kompensasi finansial dan juga kompensasi non finansial.
4. Sistem kompensasi yang diberikan CV. Junai Motor Kabupaten Banjar dinilai masih kurang baik dilihat dari gaji karyawan biasa yang masih dibawah standar UMK. Tetapi dengan peraturan pemberian kompensasi seperti insentif bonus, tunjangan keselamatan dan kesehatan, cuti serta Tunjangan Hari Raya dan mencukupi kebutuhan karyawannya, sehingga meningkatkan kinerja karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I.(2021). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Khair, Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Press
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Sopiah. & Sangadji, M. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Yogyakarta: ANDI.

- Stanton, William J. (2012). *Prinsip Pemasaran*, Alih Bahasa: Yohanes Lamarto. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Empat.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: expert
- Widodo, Suparno E. (2015). *Manajemen Penengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar