

ANALISIS MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV. YANI STEEL

Hayatunnufus¹, Hj. Erni Alfisah², Teguh Wicaksono³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
18.31.0464

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
1124066801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin
1116028801

e-mail : hayatunnufus200499@gmail.com

ABSTRAK

Hayatunnufus, 2022, Analisis Motivasi dan Kompensasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Yani Steel, Pembimbing I : Hj. Erni Alfisah, Pembimbing II : Teguh Wicaksono.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Motivasi kerja yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Yani Steel, (2) Kompensasi kerja yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Yani Steel, (3) Upaya dan Usaha yang dilakukan oleh CV. Yani Steel untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan data lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum untuk penelitian dari segi pembahasan. Hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi pada CV. Yani Steel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi kerja yang diterapkan di CV. Yani Steel masih kurang efektif untuk karyawan, dan dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Untuk kedepannya diharapkan kepada CV. Yani Steel agar memberikan motivasi dan kompensasi kerja yang lebih layak kepada karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Hayatunnufus, 2022, Analysis Of Motivation And Work Compensation To Improve Employee Performance On CV. Yani Steel, Advisor I : Hj. Erni Alfisah, Advisor II : Teguh Wicaksono.

This study aims to examine : (1) work motivation applied to improve employee performance CV. Yani Steel, (2) work compensastion applied to improve employee performance CV. Yani Steel, (3) the efforts and made by CV. Yani Steel to imprive employee performance.

The type of researh used is descriptive by using descriptve qualitative researh methods, namely by collecting field data that is useful to provide an overview of the research in terms of discussion. Research result obtained from interviews and documentation on CV. Yani Steel.

The result of the study show that the motivation and work compensation applied in CV. Yani Steel are still less efective for employees, and can result in a decrease in employee performane. In the future, it is hoped that CV. Yani Steel will provide better motivation and work compensation to employees.

Keywords : Motivation, Work Compensation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki, salah satunya sumber daya manusia (SDM) yaitu para karyawan.

Karyawan adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (karimah, 2012)

Menurut Sinambela (2016:483) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan

seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dari banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan, karena motivasi kerja adalah intren diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya dengan cara memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Maka pendapat yang dikemukakan tersebut yaitu kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan untuk karyawan baik dalam bentuk keuangan maupun non keuangan, (Kasmir 2016 : 233)

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Ada banyak bentuk kompensasi, diantaranya ialah berupa uang, barang langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik kompensasi membantu organisasi untuk mencapai tujuan, serta memelihara karyawan dengan baik. Dan sebaliknya apabila suatu perusahaan tanpa kompensasi yang cukup terhadap karyawannya, maka bukan tidak mungkin karyawannya untuk meninggalkan perusahaan tersebut dan tidak mudah bagi perusahaan untuk mencari pengganti karyawan dengan kinerja yang bagus. Dan hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan.

Ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan kompensasi. Apabila karyawan-karyawan mendapatkan kompensasi kerja yang sepadan maka karyawan merasa senang dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya jika moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik.

CV. Yani Steel merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha pembangunan dan produksi, pengadaan barang / jasa. Mengolah besi baja menjadi berbagai macam produk seperti kusen aluminium, tenda atau panggung, rolling door, plapon, PPC, Partisi, aluminium composite panel dan lain sebagainya. CV. Yani Steel memiliki 10 staf orang karyawan. Dan untuk menjalankan proses produksinya CV. Yani Steel memiliki 34 orang karyawan. Yang mana tugas-tugasnya sebagai berikut: 1 orang bertugas sebagai administrasi, 1 orang bertugas sebagai bagian penjualan, 3 orang bertugas sebagai bagian marketing, 5 orang bertugas sebagai supir dan 34 orang bertugas sebagai karyawan produksi.

Melihat pentingnya motivasi dan kompensasi kerja bagi karyawan, maka dalam hal ini CV. Yani Steel juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan karena keberhasilan suatu perusahaan juga dapat terlihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja perusahaan yang mana hal itu dapat tercapai tergantung pada kualitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif. Penelitian Deskriptif ialah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki suatu kondisi, keadaan, atau peristiwa lain. Kemudian hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto, 2019)

HASIL PEMBAHASAN

1. Motivasi yang diterapkan CV. Yani Steel

Teori yang dikemukakan oleh Rivai dalam Kadarisman (2015 :276) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Pada CV. Yani Steel motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa prestasi, kekuasaan dalam bekerja, kebebasan dalam bekerja dan pemberian arahan kepada karyawan dari perusahaan untuk menjang kemajuan perusahaan dan pembuatan produk yang berkualitas. Hal tersebut diberikan perusahaan kepada

karyawan yang dapat dipercaya dan telah lama bekerja saja, untuk karyawan baru atau tidak cukup lama perusahaan masih melakukan pengawasan sehingga membuat karyawan menjadi was-was dan tidak nyaman dalam bekerja.

2. Kompensasi yang diterapkan CV. Yani Steel

Pada perusahaan CV. Yani Steel sistem pemberian gaji yang dipakai 2 jenis yaitu jenis borongan dan juga jenis bulanan. Jenis bulanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan kantor seperti bagian administrasi, penjualan dan marketing. Dan jenis borongan diberikan perusahaan kepada karyawan bengkel seperti bagian produksi juga bagian supir.

Perusahaan CV. Yani Steel juga memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki prestasi agar karyawan yang lain dapat mencontoh untuk bekerja lebih bagus dan lebih semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat menjadi pancingan terhadap karyawan lain, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu dan dapat membuat target dapat terus tercapai.

Bonus adalah tujuan utama bekerja karena mereka mendapatkan gaji lebih itu dari bonus dan bonus itu didapatkannya dari hasil apabila kinerja rendah mereka hanya mendapatkan gaji pokok saja. Dalam hasil penelitian bonus di perusahaan CV. Yani Steel tidak sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan, bisa dibilang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan para karyawan.

3. Bagaimana upaya dan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan

Kinerja karyawan disini ialah hasil dari suatu yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan perusahaan upaya dalam bentuk pemberian motivasi dan kompensasi kepada karyawan.

Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa kebebasan dalam pekerjaan, kekuasaan dalam pekerjaan, pengakuan dari perusahaan dan pemberian arahan atau bimbingan dari perusahaan agar terbentuknya karyawan yang berkompetensi. Sedangkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa

bonus yang diberikan perusahaan, pemberian sistem upah yang berbeda dan dianggap tidak merugikan suatu bidang pekerjaan kepada karyawan.

Diberikannya motivasi dan kompensasi kepada karyawan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Dan dapat menciptakan produk yang berkualitas dan dapat memuaskan pelanggan. Oleh karena itu kompensasi dan motivasi kerja sangat perlu diterapkan di suatu perusahaan.

Dalam perusahaan CV. Yani Steel kinerja karyawan yang berkurang dikarenakan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sebanding dengan tenaga yang telah dikerahkan oleh karyawan. Oleh karena itu karyawan menjadi malas untuk bekerja terlalu mengurus tenaga dan pikirannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Motivasi dan Kompensasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa;

1. Motivasi yang diterapkan oleh CV. Yani Steel masih kurang maksimal, sehingga membuat karyawan CV. Yani Steel merasa canggung dan tidak diberikannya keleluasaan kepada karyawan menimbulkan permasalahan penurunan kinerja karyawan pada CV. Yani Steel. Hal ini bisa dilihat dari kemalasan karyawan untuk mengerjakan proses produksi dengan tepat waktu, yang membuat konsumen merasa kurang puas dengan hasil kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi kerja karyawan yang kurang efektif pada CV. Yani Steel yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Karyawan menginginkan kompensasi dan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Karena untuk menyelesaikan proses produksi tersebut karyawan mengeluarkan tenaga dan pikiran yang ekstra dan tidak sebandingnya dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
3. Upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Yani Steel masih kurang efektif diterapkan. Hal itu dapat dilihat dari kurangnya pemberian kompensasi dan motivasi. Oleh karena itu dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan pada CV. Yani Steel.

Saran

Dari hasil penelitian pada CV. Yani Steel maka saran yang dapat penulis berikan ialah sebagai berikut:

1. CV. Yani Steel hendaknya senantiasa berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan kesempatan mengikuti pelatihan serta memberikan keleluasaan kepada karyawan, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan motivasi dan semangat kerjanya.
2. CV. Yani Steel hendaknya melihat lagi bagaimana karyawan dalam proses produksi, dan hendaknya perusahaan memberikan gaji dan kompensasi yang sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan karyawan agar semangat kerja karyawan dapat meningkat lagi.
3. CV. Yani Steel hendaknya lebih memperhatikan lagi kepada karyawan, dan dapat mempertimbangkan lagi tentang motivasi dan kompensasi kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

REFERENSI

- Karimah E.K. (2012). *Pengaruh Stres Dengan Keputusan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO)*. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Politik Universitas Indonesia, Depok.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Kinerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta Bumi Askara.
- Arikunto S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta Rineka Cipta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.