

**ANALISIS PERANAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA CV. SURYA KENCANA CABANG
BATULICIN**

Siti Hadisah¹, Basuki², Abdurrahim³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0405

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1111066301

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 1105088902

Email : hadisah.hadi230399@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Bagaimana kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan CV. Surya Kencana Cabang Batulicin kepada para karyawannya agar kinerja para karyawan meningkat, (2) Bagaimana peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Cabang Batulicin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu teknik analisis data dengan menghubungkan antara teori-teori yang ada dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan yang ada dilapangan.

Hasil penelitian ini menunjukkan (1) kompensasi yang diberikan oleh perusahaan CV. Surya Kencana Cabang Batulicin terhadap karyawannya, rata-rata mereka merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya, namun ada pula beberapa karyawan yang merasa kurang puas. Hal ini karena setiap karyawan tingkat komposisi kompensasi masing-masing mempunyai fleksibilitas yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang bersifat adil sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan (2) kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Cabang Batulicin, hal ini mengindikasikan seorang pimpinan dalam memahami

apa yang dapat mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dalam menjalankan tugasnya untuk kesuksesan perusahaan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) How the compensation provided by CV. Surya Kencana Batulicin Branch to its employees so that the performance of employees increases, (2) What is the role of compensation in improving employee performance at CV. Surya Kencana Batulicin Branch.

The design of this research is qualitative research, namely data analysis techniques by connecting the existing theories in the science of human resource management with the reality in the field.

The results of this study indicate (1) the compensation provided by the company CV. Surya Kencana Branch Batulicin towards its employees, on average they are satisfied with the compensation they receive, but there are also some employees who are not satisfied. This is because each employee's level of compensation composition has different flexibility. Therefore, fair compensation is needed in order to improve the performance of employees and (2) compensation plays an important role in improving employee performance at CV. Surya Kencana Batulicin Branch, this indicates a leader in understanding what can retain employees who have good quality in carrying out their duties for the company's success.

Keywords: Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Marihot (2014:2), pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam sebuah perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal. Karena pengolahan SDM sendiri untuk mendapatkan

karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Persaingan yang semakin ketat terjadi di dalam bisnis penjualan jasa khususnya dengan fokus bisnis jasa penyediaan bahan pangan, karena merupakan salah satu kebutuhan sehari-hari masyarakat. Ketatnya persaingan dan kemajuan zaman mengharuskan para pebisnis untuk dapat mengelola dengan baik sumber daya yang ada. Maka kebutuhan akan pengetahuan di dalam performa kinerja menjadi sangat penting untuk dimiliki khususnya di dalam dunia kerja.

Kemajuan sebuah perusahaan tidak semata-mata terletak pada seberapa besar laba yang mereka peroleh, namun juga terletak pada sumber daya manusianya daalam hal ini adalah karyawan. Manajemen sumber Daya Manusia (MSDM) perlu dibentuk pada sebuah perusahaan agar perusahaan dapat mensejahterakan karyawannya dengan baik berdasarkan keadilan atau keebijakan perusahaan dengan mempertimbangkan nilai-nilai kemausiaan, prestasai kerja, pendidikan serta pengalaman kerja.

Disetiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusasaahan harus bisa mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerjanya. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia harus jadi perhatian dan perkembangan secara maksimal. Sumber daya manusia adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhikebutuhan hidup (Sumarno, 2003:4).

Setiap organisasi pastinya memberi gaji, tunjangan, bonus dan lain sebagainya yang merupakan kompensasi agar karyawannya tidak menimbulkan penurunan produktifitasnya. Kompensasi bertujuan meningkatkan motivasi karyawan dan tenaga kerja dalam mengerjakan tugasnya serta menimbulkan produktivitas yang tinggi dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan mudah. Adapun yang dimaksud kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:54). Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersasngkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153). Dalam hal ini kinerja karyawan yang berada di CV. Surya Kencana Cabang Batulicin. Kinerja yang baik tentu saja membawa perubahan dan kemajuan dalam sebuah perusahaan. CV.

Surya Kencana Cabang Batulicin yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan bahan pokok.

Dengan melihat latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian pada CV. Surya Kencana Cabang Batulicin dengan focus permasalahan pada pemberian yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan. Untuk membuktikan hal tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang : **“Analisis Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Cabang Batulicin”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan CV. Surya Kencana Cabang Batulicin kepada para karyawannya agar kinerja para karyawan dapat meningkat?
2. Bagaimana peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Cabang Batulicin?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan yang ingin dicapai dari proses penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan CV. Surya Kencana Cabang Batulicin sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.
2. Ingin mengetahui bagaimana peran kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Cabang Batulicin.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dalam proses penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Dalam penelitian ini ingin memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kompensasi.
2. Manfaat Praktis
Secara praktis penelitian ini sebagai salah satu bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen CV. Surya Kencana Cabang Batulicin dalam upaya menentukan kebijakan manajemen personalia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, merupakan sebuah metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif. Jenis penelitian ini menampilkan hasil data apa adanya tanpa proses manipulasi atau benar-benar sesuai dengan kondisi lapangan yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya kompensasi itu harus dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sangat penting sebab jika kompensasi yang diberikan terlalu kecil jika dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya akan membuat karyawan merasa kecewa sehingga akan terjadi keluhan yang akibatnya akan membuat kinerja mereka menurun atau bahkan akan meninggalkan perusahaan.

Pemberian kompensasi pada CV. Surya Kencana Cabang Batulicin sebaiknya harus dengan syarat yang jelas, maksudnya bahwa dalam bekerja diharuskan adanya kontrak kerja sebelumnya, seorang harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk, batas waktunya, besar gaji atau upah serta berapa besar kemampuan yang harus dikeluarkannya untuk perusahaan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayarannya yang lain hendaknya dibayarkan pada saat pekerjaan karyawan telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan sehingga karyawan akan terus menunjukkan kinerja terbaiknya.

Salah satu cara agar tidak terjadi keluhan dari karyawan pada perusahaan tentang kompensasi yaitu dengan menetapkan kompensasi yang adil. CV. Surya Kencana Cabang Batulicin harus mengkategorikan tugas-tugas ke dalam beberapa bagian. Penggolongan tersebut jangan terlalu banyak karena dapat merepotkan administrasinya, namun juga jangan terlalu sedikit karena menyebabkan ketidaktepatan penggolongan. Adapun kategori pemberian kompensasi berdasarkan pertimbangan-pertimbangan berikut :

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

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan 3 orang karyawan di CV. Surya Kencana Cabang Batulicin, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di perusahaan ini

bermacam-macam, berupa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta kompensasi non finansial antara lain sebagai berikut :

1) Gaji

Pemberian gaji diberikan bulan sekali, banyaknya gaji yang diterima kisaran Rp. 1.500.000,- keatas.

2) Tunjangan Hari Raya (THR)

Diberikan setiap hari raya lebaran, berupa uang tunai dan sembako untuk masing-masing karyawan.

3) Upah lembur

Diberikan bila karyawan melakukan kerja lembur. Upah lembur dibayar perjam sekitar Rp. 20.000,- jadi semakin banyak karyawan melakukan jam kerja lembur maka semakin banyak pula upah yang didapat.

1) Cuti kerja

Cuti kerja diberikan apabila karyawan tersebut memiliki kepentingan.

2) Lingkungan kerja yang nyaman

Hal yang membuat karyawan nyaman adalah ruang kerja yang dilengkapi pendingin ruangan yang membuat mereka tidak gerah ketika bekerja serta koneksi jaringan yang lumayan lancar, membuat mereka bisa sedikit bersantai disela kesibukan bekerja.

3) Pengakuan dari pimpinan

Berupa apresiasi yang diberikan atasan terhadap karyawan yang menjalankan tugas dengan baik.

4) Rekan kerja yang menyenangkan

Karyawan di CV. Surya Kencana Cabang Batulicin, memiliki umur berbeda-beda, walaupun umur mereka terpaut jauh tidak membuat mereka merasa canggung satu sama lain.

Jika melihat data diatas maka kompensasi yang ada di CV. Surya Kencana Cabang Batulicin ini sesuai dengan yang diungkapkan Flippo (2004), upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil sebanyak diberikan pada pekerja atas jasa-jasanya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Undang-Undang Kecelakaan tahun 1974 No.33 pasal 7 ayat a dan b, upah adalah:

1. Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.

2. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian yang nilainya ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Berkenaan dengan peningkatan kinerja, dampak nyata dari pemberian kompensasi terhadap kinerja para karyawan pada CV. Surya Kencana Cabang Batulicin ini sudah peneliti paparkan pada hasil penelitian diatas dan dapat dilihat kembali pada tabel 4.1 antara lain sebagai berikut :

Tabel 4.1

Penilaian Rata-Rata Kinerja Karyawan Selama 6 Bulan Terakhir di CV. Surya Kencana Cabang Batulicin

NO	Penilaian Kinerja	Score
1	Pengetahuan Kerja	3.20
2	Kecepatan Kerja	3.00
3	Fleksibilitas & Adaptabilitas	3.20
4	Inisiatif	4.30
5	Kehandalan & Follow up	3.00
6	Kerjasama & Koordinasi	4.00
7	Komunikasi	3.00
	Total	23.70
	Rata-Rata	3.39
	Indikator Poin	
	1 = tidak memuaskan	
	2 = memerlukan perbaikan	
	3 = baik/normal	
	4 = sangat baik	
	5 = luar biasa	

Sumber : CV. Surya Kencana Cabang Batulicin

Dari tabel 4.1 tersebut menunjukkan rata-rata kinerja karyawan selama 6 bulan terakhir cukup baik/normal dengan angka 3.39, akan tetapi belum menunjukkan hasil maksimal dan bahkan tidak dapat mencapai angka 3.50. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV.Surya Kencana Cabang Batulicin masih kurang maksimal.

Hal yang membuat permasalahan kinerja karyawan kurang maksimal seperti diatas mungkin dikarenakan pemberian kompensasi yang memang rata-rata karyawan merasa sudah puas, namun ada sedikit karyawan yang merasa belum puas. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus memiliki tujuan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja para karyawannya. Tujuan secara umum dari kompensasi di dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah membantu organisasi mencapai tujuan keberhasilan strategi organisasi dan menjamin keadilan internal maupun eksternal.

Untuk dapat menetapkan besarnya kompensasi yang mampu mengikat karyawan, CV. Surya Kencana Cabang Batulicin mungkin harus meneliti besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang lain pada umumnya untuk tugas yang sejenis atau hampir sama. Bila keuangan perusahaan memungkinkan, tingkat rata-rata kompensasi perusahaan lain tersebut bisa dipakai sebagai standar untuk menetapkan kompensasi di perusahaan. Hal ini tidak berarti bahwa kompensasi yang diberikan oleh CV. Surya Kencana Cabang Batulicin harus lebih tinggi atau sama dengan perusahaan lain, sebab keterikatan karyawan tidak semata-mata karena besarnya kompensasi meskipun harus diakui bahwa pengaruhnya sangat besar.

Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat meningkatkan kinerja, demikian pula sebaliknya. Mengapa demikian? Hal ini terutama disebabkan gaji atau kompensasi tersebut dirasa masih kurang untuk dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya. Keadaan ini menyebabkan hampir seluruh karyawan setelah pulang bekerja masih mencari penghasilan tambahan untuk menutupi kekurangannya. Hal ini dapat membuat mereka letih dan kelelahan sehingga kinerja mereka pun akan menurun. Mengapa mereka tetap bertahan? Alasannya mencari pekerjaan itu susah dan sulit pindah keperusahaan lain dan walaupun mereka pindah kompensasi yang diterimapun tidak jauh berbeda dari yang sebelumnya mereka dapatkan di perusahaan sebelumnya.

Kepala gudang CV. Surya Kencana Cabang Batulicin dalam menggerakkan para karyawannya perlu menanamkan sikap dan perilaku yang mengarah pada peningkatan kinerja. Dengan kata lain, kepala gudang harus lebih memperhatikan

masalah pemberian kompensasi agar para karyawan bekerja lebih baik lagi sehingga apa yang menjadi cita-cita dan tujuan CV. Surya Kencana Cabang dapat tercapai dimasa sekarang maupun masa yang akan datang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Cabang Batulicin. Berikut ini peneliti kemukakan beberapa kesimpulan atas permasalahan yang dibahas, yaitu :

1. Berdasarkan pengamatan penulis berkaitan dengan sistem kompensasi yang diberikan CV. Surya Kencana Cabang Batulicin itu berupa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta ada juga kompensasi nonfinansial. Untuk kompensasi finansial langsung itu berupa gaji pokok, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa THR, upah lembur serta cuti kerja. Untuk kompensasi nonfinansial berupa lingkungan kerja yang nyaman. rata-rata karyawan merasa sangat puas dengan kompensasi yang diterimanya, namun ada pula beberapa karyawan yang merasa kurang puas. Hal ini karena setiap karyawan tingkat komposisi kompensasi masing-masing mempunyai fleksibilitas yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang bersifat adil sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan.
2. Kompensasi yang telah diberikan CV. Surya Kencana Cabang Batulicin memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Karena dengan adanya kompensasi yang didapatkan, maka karyawan akan semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan semakin baik pula hasil yang peroleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, I. (2003). Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi. Litbang Pertanian, Bogor, 27.
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif. *jurnal teknologi pendidikan*, 10(1), 46-62.
- Fatmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Banuaku Makmur Sejahtera Banjarmasin (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Hadi, S. (2017). Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(1).

- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Silalahi, J. H., Suharyono, B. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. RHB Securities, Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 125-132.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).