

# **ANALISIS PERANAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN SATE TEGAL ORTEGA BANJARBARU**

## **ABSTRAK**

Siti Jainab<sup>1</sup>, Lamsah<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0208

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

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari Banjarmasin, 1121076901

**Email : sitijainab01021989@gmail.com**

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji (1) Peranan pemberian kompensasi berdampak pada kinerja karyawan diRumah makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru (2) Kompensasi berdampak Signifikan pada kinerja karyawan diRumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru.

Rancangan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yakni dengan metode Observasi,wawancara. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan rumah makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru dengan sample sebesar 15 orang Responden

Hasil dari penelitian ini menunjukkan (1) Peranan pemberian kompensasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan diRumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru, (2) Kompensasi yang diberikan oleh Rumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru berdampak Signifikan terhadap kualitas kerja dan semangat kerja karyawan pada Rumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan rumah makan memahami sepenuhnya apa yang dapat memotivasi karyawannya dan apa yang dapat membuat karyawannya semangat dalam bekerja. Dari hasil analisis penelitian inilah diketahui bahwa kompensasi memegang kendali penting untuk meningkatkan kualitas kerja dan juga semangat kerja karyawan.

**Kata kunci : Peran Pemberian Kompensasi, Kinerja karyawan**

## **ABSTRACT**

*The purposeof this study is to examine : (1) The role of compensation has an impact on employye performance at the Sate Tegal Ortega Restaurant Banjarbaru, (2) Compensation has a significant impact on the performance at the Sate Tegal Ortega Restaurant Banjarbaru*

*The design of this research is to use a qualitative descriptive research methods, The data collection techniques, is the method of observation, interviews. The research population is all employees of the Sate Tegal Restaurant Ortega Banjarbaru with a sample of 15 respondets.*

*The result of the study show (1) The role of providing compensation has a significant impact on the performance of employees at the Sate Tegal Restaurant Ortega Banjarbaru, (2) Compensation provided by the Sate Tegal Restaurant Ortega Banjarbaru has a significant impact on the quality of work and employee morale at the Sate Tegal Ortega Restaurant Banjarbaru, this shows that restaurant leaders fully understand what motivates their employees and what make their employees enthusiastic at work. From the results of this research analysis, it is known that compensation holds an important control to improve work quality and employee morale.*

***Keyword : the role of compensation, employee performance***

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi sekarang ini, dimana dunia usaha berkembang dengan sangat pesat, salah satunya dibidang usaha kuliner. Pertumbuhan jumlah rumah makan sangat cepat dan juga pesat menyebabkan persaingan dunia usaha kuliner semakin ketat antara pengusaha rumah makan itu sendiri. Masing-masing rumah makan berusaha meningkatkan penjualan rumah makan mereka dengan memperbaiki motivasi kinerja karyawan serta kualitas pelayanan karyawannya sehingga karyawan bisa melakukan atau melayani customer dengan sebaik mungkin, hal ini dilakukan untuk membuat customer merasa senang dan juga nyaman dengan pelayanannya. Dengan pelayanan yang ramah dan juga memuaskan bisa membuat customer merasa puas, kepuasan konsumen akan sangat memberikan) pengaruh yang sangat penting bagi seorang pengusaha terutama usaha rumah makan.

Rumah makan yang telah mempunyai pelanggan tetap sangat memberikan banyak keuntungan bagi rumah makan itu sendiri, apabila konsumen telah merasa puas dan terpenuhi semua kebutuhannya,

secara otomatis pelanggan itu sendiri akan merasa senang dan cenderung loyal pada rumah makan tersebut. Salah satu bentuk dari loyalitas konsumen adalah pembelian kembali atau ulang (repurchase). Oleh sebab itu sebuah perusahaan atau pun rumah makan sangat dituntut untuk dapat memberikan kepuasan melalui pelayanan yang diberikan. Kepuasan konsumen dianggap sangat penting karena hasil penjualan perusahaan bersumber dari dua kelompok dasar, yaitu pelanggan baru dan pelanggan lama atau pelanggan yang membeli ulang. Maka perusahaan berusaha agar dapat mempertahankan pelanggan yang ada dengan jalan membuatnya agar selalu merasa senang dan puas dengan cara melayani konsumen dengan sebaik baiknya.

Peran seorang manajer atau pimpinan sangat penting di saat seperti ini, seorang manajer atau pimpinan tentu menginginkan agar karyawannya dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan seorang pegawai atau karyawan bisa bekerja secara maksimal jika kebutuhannya terpenuhi secara layak, atau imbalan

gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tenaga yang di korbannya, sehingga tercapai kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka semangat kerja akan meningkat, dan apabila kepuasan kerja itu tidak tercapai, maka semangat kerja akan menurun dan akan merugikan perusahaan karena tujuan dari sebuah perusahaan tidak tercapai. Mengelola tenaga kerja adalah suatu upaya penting yang dilakukan oleh seorang pimpinan agar tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya seorang pimpinan dalam sebuah usaha warung makan memiliki banyak cara yang dilakukan agar karyawan rumah makan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi menurut handoko didalam bukunya Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (2014 : 155) adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai jasa untuk kerja mereka. Karyawan rumah makan akan lebih semangat dan giat lagi dalam melaksanakan tugasnya masing-masing yang diberikan kepadanya.

Jika pimpinan tempat mereka bekerja atau pimpinan usaha itu memahami dan juga mengerti serta mengetahui kebutuhan para karyawannya. yang pada hakikatnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka atau mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam konteks ini biasanya berbentuk gaji,

Dalam memenuhi ataupun mewujudkan itu semua perlu adanya

kesamaan tujuan antara pimpinan rumah makan serta para karyawannya, pimpinan rumah makan diharapkan dapat memberikan perhatian kepada karyawannya dengan cara memberikan kompensasi atau balas jasa, karena kompensasi bisa dijadikan balas jasa seorang pimpinan kepada karyawannya.

Kompensasi menurut William B Werther dan Keith Davis didalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2014 : 119) merupakan hal yang seorang pekerja dapatkan sebagai balasan atas pekerjaan yang dikerjakannya.

Kompensasi menurut hasibuan didalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2017 : 199) adalah pendapatan yang berbentuk uang atau gaji, bisa berupa barang langsung atau tidak langsung yang diperoleh atas jasa yang telah di berikan perusahaan atau organisasi tersebut.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau reward yang diberikan seorang pimpinan untuk semua karyawannya dalam bentuk finansial/uang ataupun tidak, kompensasi sendiri terbagi menjadi dua macam yaitu financial maupun non financial. Kompensasi financial terdiri dari gaji karyawan, bonus atau insentif, serta komisi dan lain-lain. Selanjutnya kompensasi Non Financial terdiri dari pelatihan karyawan, tanggung jawab dan juga wewenang, penghargaan, serta kondisi tempat kerja yang baik.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka diperlukan kinerja yang baik dari karyawan sehingga tercapainya hasil kerja yang baik juga bagi suatu perusahaan. Dengan

kualitas kerja yang baik, pimpinan mengharapakan tingkat penjualan yang meningkat atau optimal, sehingga penjualan bisa melebihi target yang di inginkan pimpinan dengan begitu karyawan pun akan mendapatkan bonus atau insentif dari pimpinan sabagai balas jasa atau imbalan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya karena telah berhasil melampaui target.

Sehingga bonus/insentif yang diberikan pimpinan kepada karyawannya bisa membuat semangat serta motivasi kerja karyawan lebih baik lagi kepada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. kualitas kerja karyawan yang baik merupakan faktor utama atau faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Salah satu cara optimal yang bisa dilakukan dalam upaya meningkat kualitas kerja, semangat kerja, serta motivasi kerja seorang karyawan adalah dengan memberikan kompensasi dengan sebaik mungkin kepada setiap karyawan, hal ini dilakukan agar semangat kerja karyawan semakin meningkat, sehingga secara otomatis akan berdampak juga pada kinerja karyawan yang semakin baik lagi dari sebelumnya. dengan kinerja karyawan yang meningkat maka perusahaan pun akan mampu mencapai tujuannya.

Dari uraian tersebut diatas menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Peranan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi pada Rumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru).

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif Kualitatif, yang mengamati peristiwa atau fenomena yang terjadi dilapangan kemudian dianalisis melalui metode observasi, wawancara

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Peranan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan  
Pengaruh pemberian kompensasi berdampak signifikan atau sangat besar bagi karyawan, hal ini bisa penulis lihat dari besarnya motivasi dan juga semangat kerja karyawan yang tinggi yang disebabkan oleh pemberian kompensasi yang diberikan pimpinan rumah makan, kesetiaan dan juga loyalitas karyawan banyak di sebabkan oleh pemberian gaji, bonus atau insentif yang biasa disebut sebagai Kompensasi yang diberikan rumah makan itu sendiri, hal yang sering terjadi dinegara kita ini, yaitu pembolosan kerja massal yang hampir sebagian besarnya disebabkan oleh gaji/upah.

Asa keadilan menjadi sangat penting dalam hal pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Pastinya pribadi karyawan akan merasa termotivasi dalam bekerja jika telah merasakan keadilan dan proses pemberian kompensasi tersebut, dengan terjadinya keselarasan antara pemasukan atau pendapatan yang diperoleh rumah makan yang diberikan

karyawan terhadap perusahaan atau organisasi.

Dengan imbalan yang diberikan perusahaan atau organisasi. Harus diakui bahwa pemberian kompensasi pada karyawan adalah cara yang sangat berguna bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan juga sekaligus menjadi alat yang dapat mempererat hubungan antara pimpinan dan juga karyawan agar tetap bersama sebagai satu kesatuan terhadap organisasinya.

Menurut marwansyah didalam buku Manajemen Sumber daya Manusia (2016 : 269) mengatakan bahwa kompensasi adalah reward atau imbalan yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung baik itu berupa financial atau pun non financial yang diberikan secara adil untuk karyawan yang bekerja sebagai imbalan dari kinerja yang dilakukan pada perusahaan atau organisasi tersebut. Kompensasi adalah salah satu cara terbaik yang dilakukan seorang pimpinan agar karyawan bersedia menjalankan perintah atau tugas yang diberikan pimpinan atau merupakan motif yang dirancang untuk meningkatkan kinerja para karyawan apabila insentif tersebut dilakukan dengan benar.

#### Kebijakan Kompensasi Rumah Makan Sate Tegal Ortega

Sistem kompensasi bisa dikatakan berjalan secara optimal jika terjadi keseimbangan antara kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi non finansial

yang baik memang sangat sulit dilakukan karena sifat dari kompensasi ini yang tidak berwujud serta mengacu pada subjektifitas bagi penerimanya. Kompensasi non finansial juga tidak kalah penting hal ini di sebabkan jika kompensasi ini dapat dijalankan secara maksimal maka akan membuat karyawan merasa puas sehingga berdampak pada kualitas kerja karyawan itu sendiri. Kompensasi ini juga bernilai psikologis yang cukup besar untuk tujuan proteksi karyawan, retensi jangka panjang, pengakuan, dan peningkatan kompensasi karyawan.

#### 2. Faktor-Faktor yang menjadi pertimbangan Rumah Makan dalam Memberikan Kompensasi Terhadap Karyawannya

- 1) Tanggung jawab karyawan, setiap karyawan mempunyai tanggung jawab yang berbeda-beda, pegawai yang mempunyai tanggungan keluarga lebih besar akan diberikan gaji yang sedikit lebih besar dibandingkan karyawan yang kerjanya mempunyai tanggung keluarga yang lebih kecil.
- 2) Jenis pekerjaan, hal ini dikarenakan perbedaan beban, resiko, dan tanggung jawab pekerjaan seorang karyawan semakin berat pekerjaan dan tanggung jawab seorang karyawan maka gaji yang diterima karyawan tersebut akan sedikit lebih baik dari gaji karyawan yang hanya sedikit memiliki resiko serta tanggung jawab.

- 3) Pengalaman karyawan, antara karyawan yang berpengalaman dan tidak berpengalaman itu berbeda karena semakin banyak pengalaman kerja karyawan tersebut tersebut, maka akan makin banyak pula keterampilan dan keahlian yang di milikinya.
- 4) Kemampuan perusahaan, jika perusahaan tersebut mengalami keuntungan, secara otomatis para karyawan akan ikut turut serta menikmati keuntungan tersebut melalui kenaikan gaji yang diberikan pimpinan perusahaan tersebut dan begitu pula sebaliknya.

### 3. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil nyata yang dilakukan atau di jalankan oleh setiap karyawan di tempat mereka bekerja yang di gunakan untuk mengetahui kinerja karyawan. Hasil penelitian yang penulis lakukan dengan menggunakan metode observasi dan juga wawancara kepada karyawan rumah makan ini dapat diketahui bahwa Sate Tegal Ortega Banjarbaru. Dari hasil observasi dan juga wawancara yang dilakukan oleh penulis dapat diketahui bahwa hasil kerja karyawan Rumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru. Hampir semua karyawan melakukan semua tugas dan juga tanggung jawab mereka dengan baik dan mereka semua dengan penuh kesadaran sendiri mengetahui dengan jelas tentang apa saja tugas dan tanggung jawab mereka

masing-masing. hanya karyawan yang masih masa training atau baru bergabung saja yang masih kurang baik dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya.

Penilaian kinerja atau biasa disebut *performance appraisal* dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*) kegunaannya hampir sama dan dapat dipakai secara bergantian. Menurut Hartantik (2014 : 119) Penilaian kinerja karyawan adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan atau biasa di sebut tenaga kerja yang diberikan tanggung jawab perusahaan atau organisasi sebagai pengembangan.

Menurut Schuler and Jackson bahwa ada 3 jenis dasar penilaian kinerja yaitu:

- 1.) Kriteria berdasarkan sifat lebih memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan, loyalitas, kendala, interkasi, keahlian memimpin yaitu sifat-sifat serta sikap yang menjadi kriteria dalam sebuah penilaian.
- 2.) Kriteria berdasarkan perilaku/sikap tertuju pada cara pekerjaan itu di selesaikan.
- 3.) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekankannya produktivitas dan daya saing internasional.

## KESIMPULAN

1. Kompensasi merupakan suatu kewajiban yang harus di

- berikan atau pun dilaksanakan oleh pihak organisasi
2. atau perusahaan sesuai dengan ketentuan dan juga peraturan yang berlaku, karena kompensasi merupakan suatu bagian yang sudah menjadi hak setiap karyawan.
  3. Sistem kompensasi pada Rumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip keadilan, hal ini dikarenakan sistem kompensasi yang diimplementasikan atau yang dilaksanakan berdasarkan bobot pekerjaan, tingkat pendidikan tingkat resiko dan tanggung jawab. Kompensasi yang diberikan usaha ini Banjarbaru berdasarkan ketentuan-ketentuan yang tidak memenuhi standar kompensasi yang bijak sana.
  4. Peranan pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial dan juga kompensasi non finansial memiliki dampak yang sangat baik dan juga sangat nyata bagi karyawan, *Rumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru*, hal ini bisa dilihat dari bagaimana kinerja karyawan rumah makan ini yang rata-rata kinerja karyawannya dinilai baik.
  5. Sistem pemberian kompensasi yang diterapkan *Rumah Makan Sate Tegal Ortega* Banjarbaru cukup memotivasi para karyawan

dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

## SARAN

1. Diharapkan Pimpinan Rumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru dapat lebih memperhatikan tunjangan-tunjangan yang diberikan pada karyawannya, yaitu berusaha untuk meningkatkan tunjangan-tunjangan seperti pemberian jamsostek yang lebih baik lagi serta pemberian jaminan kecelakaan kerja
2. Dengan mempertimbangkan kebutuhan konsumsi serta kebutuhan pribadi karyawan yang cukup tinggi dan juga mahal nya harga-harga kebutuhan saat ini, rumah makan perlu memberikan perhatian kepada para karyawan dengan memberikan kenaikan gaji secara bertarap, karena gaji karyawan yang diberikan Rumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru belum memenuhi standar upah yang di tetapkan Pemerintah pada tahun 2021.
3. Peranan pemberian kompensasi yang sangat berdampak terhadap kinerja karyawan, maka Rumah Makan Sate Tegal Ortega Banjarbaru diharapkan terus memantau atau mengupdate tentang keadaan lapangan dan informasi tentang kebijakan pemerintah tentang masalah pemberian kompensasi Selain melakukan perbaikan-

perbaikan terhadap kebijakan pemberian kompensasi dan kebijakan tunjangan-tunjangan jaminan kerja hendaknya pimpinan Rumah Makan juga selalu melakukan pengawasan secara langsung kepada para karyawannya.

4. Pimpinan juga hendaknya menerapkan peraturan-peraturan kerja. Serta sanksi-sanksi apabila ada pelanggaran tentang peraturan kerja yang sengaja dilakukan oleh karyawan.

#### REFERENSI

- Ardanaa, I Komang; Mujiyanti, Ni Wayan; Utama, I Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu.
- Bintoro, M.T & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Cetakan I. Penerbit GAVA MEDIA.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hartantik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta; BPF.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta: Edisi Revisi. Cetakan ke 13. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen, Dasar pengertian dan masalah*, Edisi Revisi, cetakan 10 Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Ed. II. C. 4. Alfabeta Cv.
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta; Grafindo Persada
- Prof. Dr. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : Cetakan Pertama Penerbit UB Media Universitas Brawijaya.
- Seputra, Yulius Eka Agung. (2014). *Manajemen dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Cetakan ke I Graha Ilmu.



Sinambela, Lijan Poltak. ( 2016).  
*Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sjafri, Mangkuprawira. (2011).  
*Manajemen Sumber Daya Strategik.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Soekanto, Soerjono.(2012).Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mix Methods)* Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia– Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasih Kompetensi SDM.* Yogyakarta:Ed.I Penerbit CV. ANDI Anggota IKAPI.

Triana, Cipi. ( 2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan.* Bandung: Cetakan Pertama.PT. Remaja Rosdakarya.

Wibowo (2011).*Manajemen Kinerja* Jakarta:PT.RajaGrafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin. (2016)  
*Manajemen Sumber Daya Manusia diLembaga Keuangan Syariah.* Jakarta; Ed. 1- Cet. 2. Rajawali pers.