

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA TOKO SUMBER REZEKI
DI GAMBUT**

ABSTRAK

Noor syifa¹, Farida Yulianti², Rina³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 17.31.0861

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 069809131

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1112067902

Email : syifabhri@gmail.com

Kompensasi merupakan balas jasa perusahaan atau organisasi untuk karyawannya, kompensasi berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan hal yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi untuk menjalankan sebuah tujuan yang sudah direncanakan agar mencapai target yang diinginkan.

Kinerja karyawan bisa menurun jika perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, maka seharusnya perusahaan atau organisasi harus memperhatikan pemberian kompensasi yang tepat untuk karyawannya. Karena kompensasi salah satu faktor untuk meningkatkan karyawan, dari kompensasi lah karyawan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari.

Penelitian ini bertujuan sebagai berikut : (1) Untuk menganalisa pelaksanaan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Toko Sumber Rezeki (2) Untuk menganalisa peranan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Toko Sumber Rezeki.

Hasil penelitian pemberian kompensasi pada Toko Sumber Rezeki menunjukkan pemberian kompensasi langsung sudah terlaksana dengan baik dan berpengaruh positif pada karyawan, karyawan mengaku sudah merasa terpenuhi balas jasa yang diberikan Toko, namun pada pemberian kompensasi tidak langsung masih belum terlaksana dengan baik karena masih kurangnya jadwal libur yang diberikan Toko, maka dari itu karyawan sering meliburkan diri karena merasa kurang istirahat karena setiap hari bekerja.

Kata Kunci: Pemberian Kompensasi dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Compensation is a company or organization's remuneration for its employees, compensation in the form of direct compensation and indirect compensation. Compensation is one of the

factors to improve employee performance, because employee performance is what a company or organization needs to carry out a planned goal in order to achieve the desired target.

Employee performance can decrease if the company or organization pays less attention to the needs and satisfaction of employees at work, then the company or organization should pay attention to providing appropriate compensation for its employees. Because compensation is one of the factors to increase employees, it is from compensation that employees can meet their daily needs.

This study aims as follows: (1) To analyze the implementation of compensation in improving employee performance at Sumber Rezeki Stores (2) To analyze the role of compensation in improving employee performance at Sumber Rezeki Stores.

The results of the research on providing compensation at the Sumber Rezeki Store show that direct compensation has been carried out well and has a positive effect on employees, employees claim to have fulfilled the remuneration provided by the store, but the provision of indirect compensation has not been carried out properly because there is still a lack of proper holiday schedule. given a shop, therefore employees often take time off because they feel less rested because they work every day.

Keywords: Compensation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting bagi organisasi karena dengan adanya sumber daya manusia akan memudahkan tujuan organisasi menjalankan atau mencapai target yang sudah direncanakan oleh suatu organisasi.

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi bisa berbentuk berupa uang, barang langsung atau tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan 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. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi dan untuk melakukan menempatkan kembali tidaklah mudah. Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran akan mengurangi kinerja,

meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakantindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya. Dan hal tersebut akan merugikan perusahaan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Makna dari pendapat diatas adalah kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan untuk karyawan dalam bentuk keuangan maupun non keuangan, Kasmir (2015:233).

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

Masalah yang berkaitan dengan kompensasi selama ini terhadap Sumber Daya Manusia atau karyawan di Toko Sumber Rezeki di Gambut sudah cukup terlaksana dengan baik, hanya saja ada

beberapa kompensasi yang belum terlaksana dengan baik sehingga karyawan belum sepenuhnya merasa puas dengan apa yang diberikan. Seperti kurangnya jadwal libur dan sering lewat jam kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Turun naiknya kinerja karyawan di Toko Sumber Rezeki ditandai dengan seringnya pekerjaan yang sering tidak selesai dengan tepat waktu, kurang maksimalnya pekerjaan karyawan, dan sering mengulur-ulur waktu saat masuk jam kerja di Toko. Jika terus menerus seperti ini maka dapat merugikan perusahaan, dan karena kurangnya kompensasi finansial dan nonfinansial juga mengakibatkan seringnya berganti karyawan atau karyawan berhenti kerja karena ketidakpuasan apa yang didapatkan selama karyawan bekerja.

Maka dari itu untuk menghindari hal tersebut perusahaan perlu meningkatkan kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan. Agar karyawan pun merasa puas dan dihargai dengan hasil kerjanya untuk perusahaan sehingga para karyawan juga memiliki motivasi dan kemampuan kerja dan produktivitas semakin meningkat.

Dengan permasalahan diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Sumber Rezeki di Gambut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan teknik pendekatan kualitatif, dimana melakukan kegiatan penelitian langsung ke lapangan agar mendapatkan berbagai data dan informasi yang diperlukan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Untuk mempertahankan karyawan agar tidak sering berganti atau karyawan

yang sering berhenti bekerja di Toko Sumber Rezeki, maka pemilik Toko harus bisa mempertahankan karyawan yang sudah ada, agar tidak mengalami karyawan yang mudah berhenti bekerja. Jika terus mengalami hal tersebut maka Pemilik Toko juga yang akan mengalami kerugian, karena jika tidak ada karyawan yang menetap, maka Toko juga yang akan mengalami kesulitan untuk menjalankan usahanya. Karyawan adalah faktor yang sangat penting untuk menjalankan sebuah usaha agar mencapai target, baik dalam pelayanan atau dalam penjualan.

Maka Pemilik Toko harus lebih memperhatikan karyawan, aspek mana yang membuat karyawan lebih merasa diperhatikan dan dihargai sehingga karyawan tidak mudah mengundurkan diri atau berhenti bekerja di Toko Sumber Rezeki. Masalah yang sering terjadi di Toko adalah menyangkut kompensasi yang diberikan Toko kepada karyawannya, karena karyawan mungkin belum sepenuhnya puas dengan balas jasa yang diberikan Toko. Semakin meningkatnya aspek kebutuhan manusia, semakin tahun semakin meningkat harga konsumsi atau kebutuhan sehari-hari.

Karyawan yang belum merasa sepenuhnya terpenuhi dengan kompensasi yang diberikan Toko, maka semakin menurun juga kinerjanya. Sehingga karyawan sering lalai dalam melakukan tanggung jawab ataupun tugas yang diberikan kepadanya, maka Toko juga yang akan mengalami kerugian karena tidak berjalan dengan baik atau tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan Toko.

Kompensasi yang harus diperhatikan Toko juga bukan hanya kompensasi langsungnya saja tetapi juga harus diperhatikan kompensasi tidak langsungnya, tidak hanya balas jasa berupa uang saja yang harus diperhatikan tetapi balas jasa berupa penghargaan, kesejahteraan, kenyamanan,

atau tunjangan seperti pemberian hadiah yang tidak berupa uang.

Sejauh ini pengamatan penulisan berkaitan dengan masalah kompensasi pada Toko Sumber Rezeki, sebagian karyawan sudah merasa puas atau terpenuhi sebagian ada yang belum merasa puas dengan balas jasa yang diberikan Toko. Oleh karena itu maka penulis memandang perlu adanya bentuk balas jasa yang harus bersifat adil agar karyawan merasa puas dan terpenuhi dengan tugas yang sudah diberikan Toko.

Perlunya pemberian balas jasa yang adil sekiranya tentu saja membuat kesejahteraan dan kinerja karyawan meningkat, sebab jika kesejahteraan karyawan terpenuhi maka karyawan juga akan merasa dihargai dan jika kesejahteraan karyawan diberikan secara adil bisa membuat karyawan lebih termotivasi dan semangat kerjanya semakin meningkat. Jika kinerja karyawan meningkat maka pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan juga akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisa pemberian kompensasi pada Toko Sumber Rezeki untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan adanya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Kompensasi yang diberikan oleh Toko Sumber Rezeki kepada karyawannya sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

1) Gaji Pokok

Gaji pokok yang diberikan Toko Sumber Rezeki kepada karyawannya ialah diberikan perhari, setelah jam kerja selesai maka gaji akan diberikan sesuai dengan kesepakatan sejak awal diterima bekerja di Toko, karyawan sudah mengetahui dan menyetujuinya, gaji perhari ditetapkan Rp.

50.000/perhari dengan waktu jam kerja shift pagi dari jam 09 pagi sampai jam 04 sore sedangkan shift malam dari jam 04 sampai jam 11 malam. Jika waktu jam kerja lewat maka akan diberikan uang lembur biasanya akan ditambah.

2) Tunjangan Biaya Transportasi

Tunjangan biaya transportasi yang diberikan Toko Sumber Rezeki ialah berupa uang bensin tetapi di Toko Sumber Rezeki juga menjual bensin untuk pelanggan jadi tunjangan biaya bensin karyawan tinggal mengambil saja dan diberikan 1liter perhari.

3) Tunjangan Biaya Makan

Tunjangan biaya makan yang diberikan Toko Sumber Rezeki ialah diberikan pada siang hari yaitu pada saat jam istirahat, tunjangan biaya makan sudah disediakan langsung di Toko, tidak berupa uang tetapi berupa makanan yang sudah disediakan.

4) Lembur

Lembur di Toko Sumber Rezeki pada saat lewat dari jam kerja biasanya dan juga lembur dihari libur. biasanya jika karyawan yang tidak bisa hadir bekerja di hari libur maka karyawan lain akan menggantikannya dan diberikan uang tambahan lembur. 5) Insentif

Insentif yang diberikan Toko Sumber Rezeki adalah karena Toko Sumber Rezeki buka setiap hari yang berarti hari minggu juga tetap buka dan tanggal merah juga tetap buka kecuali hari Raya Idul Fitri dan hari Raya Idul Adha. Maka Insentif yang diberikan Toko Sumber Rezeki, jika karyawan turun setiap hari maka karyawan akan diberikan upah tambahan sebesar Rp. 50.000 jika karyawan hadir full satu minggu. Jika dalam satu minggu karyawan ada tidak satu hari saja hadir maka intensif tidak akan diberikan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

1) Cuti

Cuti yang diberikan Toko Sumber Rezeki yaitu saat Hari Raya Idul Fitri dan Hari Raya Idul Adha.

Sebelumnya masalah yang terjadi di Toko Sumber Rezeki ialah kurangnya pemberian kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, masalah ini lah yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan menyebabkan karyawan sering berhenti atau mengundurkan diri. Akibatnya pemilik toko harus mencari karyawan baru lagi dan Pemilik Toko juga yang akan rugi karena menghambat aktivitas usaha yang dijalankan, yang seharusnya lancar menjadi tidak lancar karena kekurangan karyawan.

Setelah seringnya karyawan mengundurkan diri dari Toko, akhirnya Pemilik Toko mulai memperbaiki sistem pemberian kompensasi baik dari kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Dari masih sangat minim kompensasi langsung, sampai sekarang sudah mengalami peningkatan namun tidak halnya dengan kompensasi tidak langsung yaitu mengenai cuti hari libur.

Dengan perubahan pemberian kompensasi langsung yang dilakukan Pemilik Toko mengalami perubahan yang positif, karyawan yang ada menunjukkan respon yang baik yaitu dengan sering hadir dalam satu minggu full karena jika hadir dalam satu minggu full maka akan mendapat upah tambahan dengan pemberian kompensasi yang baik, kinerja karyawan juga semakin meningkat karena karyawan mendapat upah tambahan sesuai dengan kerjanya. Masalah kompensasi bukan saja penting tapi juga menjadi dorongan utama untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih giat dan karyawan merasa puas.

Dari penjelasan diatas bahwa kompensasi yang diberikan Toko Sumber

Rezeki sudah baik, tetapi hanya di kompensasi langsungnya saja namun masih kurang di pemberian kompensasi tidak langsungnya. Mungkin karyawan merasa memiliki kurangnya hari libur karena Toko Sumber Rezeki memiliki sedikit hari libur, dan menyebabkan karyawan sering tidak hadir atau meliburkan diri di hari kerja. Mungkin masalah inilah yang harus lebih dipertimbangkan Toko agar karyawan lebih merasa diperhatikan, karena jika sedikit hari libur bisa menimbulkan karyawan mudah lelah dan kurang hiburan atau liburan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Jika kinerja karyawan menurun maka Pemilik Toko juga yang akan mengalami kerugian, karena pekerjaan karyawan bisa menjadi lambat dan tidak tepat waktu. Akibatnya membuat karyawan mengundurkan diri dan Pemilik Toko harus mencari karyawan baru lagi.

PENUTUP Kesimpulan

1. Toko Sumber Rezeki yang didirikan oleh Ibu Samsiah yang terletak di Kawasan Gambut jalan Pemajatan Panjang RT. 010/003 Kel/ Gambut Kec. Gambut Kab. Banjar. Toko ini berdiri pada tahun 2015, perkembangan toko ini dimulai dari usaha kecil-kecilan dari Pemilik Toko Sendiri yang menjalankan, sampai sekarang Toko Sumber Rezeki memiliki banyak karyawan.
2. Pelaksanaan pemberian kompensasi di Toko Sumber Rezeki dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi yang diberikan Toko Sumber Rezeki, kompensasi langsung sudah mengalami perubahan yang awalnya belum terlaksana dengan baik dan membuat kinerja menjadi kurang baik, sehingga membuat karyawan sering mengundurkan diri dan membuat Toko Sumber Rezeki terhambat dalam menjalankan usahanya karena kekurangan karyawan dan harus mencari karyawan baru lagi. Adapun

kompensasi tidak langsung yang diberikan Toko Sumber Rezeki masih kurang yaitu pemberian hari libur yang sangat sedikit sehingga menyebabkan karyawan sering meliburkan diri di hari kerja.

3. Hasil pemberian kompensasi terlaksana dengan baik membuat kinerja karyawan juga meningkat, termasuk pemberian kompensasi langsung yang mengalami perubahan dari kurangnya pemberian bonus atau upah, sekarang sudah mengalami peningkatan yaitu tunjangan biaya transportasi, insentif perminggu, dan uang lembur. Adapun kompensasi tidak langsung yang masih belum terlaksana dengan baik yaitu kurangnya pemberian hari libur yang membuat kinerja karyawan menurun karena karyawan merasa kurang istirahat.

Saran

Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan Toko Sumber Rezeki sebaiknya pemilik Toko lebih memperhatikan pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, keduanya harus seimbang dengan kinerja karyawan. Karena karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari bukan hanya mendapatkan uang saja akan tetapi juga membutuhkan hari libur untuk beristirahat. Sehingga membuat kinerja menjadi meningkat dan usaha berjalan dengan lancar tanpa kekurangan kinerja karyawan. **Daftar Pustaka**

Anwar P, M. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT Remaja Rosdakarya.

Aris Kurniawan. (2021). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba

Edy Sutrisno. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Empat. Jakarta.

H. Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Johanariah, J. (2018). *Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta). keempat. Bandung: Alfabeta, CV *Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta

Malayu S.P Hasibuan, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ke delapan belas. Jakarta PT Bumi Aksara.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Nawawi. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang*

PRAMESWARI, H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bidang Pembangunan Jalan Dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Suparyadi. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta CV. Andi Offset.

- Susanti, A. (2019). *Pengaruh Struktur Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi (Survey Pada Perguruan Tinggi Di Wilayah Kota Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta PT Bumi Aksara. *untuk Peusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*