

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK KOMPENSASI PADA CV NJ FOOD INDUSTRIES BANDUNG

Nunik Nur Asiah Jamil

nunik10120031@digitechuniversity.ac.id

Aldy Santo Hegiarto, S.E.,M.M

aldysant@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

CV NJ Food Industries adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri makanan. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, CV NJ Food Industries perlu memastikan kinerja karyawannya tetap optimal untuk mendukung pertumbuhan bisnis. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa sistem kompensasi di perusahaan ini belum sepenuhnya efektif dalam memotivasi karyawan. Salah satu aspek kompensasi yang menjadi perhatian adalah besaran gaji dan tunjangan yang diterima karyawan. Adanya ketidaksesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, dan kompetensi karyawan dengan kompensasi yang diterima dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Selain itu, sistem promosi dan pengembangan karir yang kurang jelas juga dapat berdampak pada motivasi karyawan.

Tujuan_Penelitian ini bertujuan untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan telah tercapai, dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan di lingkungan perusahaan. Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan di tinjau dari aspek kompensasi pada CV NJ Food Industries.

Temuan_Hasil dari penelitian ini diperoleh dengan teknik wawancara secara langsung pada informan sebagai bentuk pencarian dan dokumentasi informasi langsung dari lapangan. Kemudian peneliti juga memakai teknik observasi sebagai cara untuk melengkapi data yang telah ditemukan. Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan pada CV NJ Food Industries yang peneliti khususkan untuk meninjau dari aspek kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang di lakukan dengan responden.

Implikasi_Dalam lingkup luas, kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang di berikan oleh perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Tipe Penelitian_Studi Empiris

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi

I. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas dan daya saing perusahaan. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal.

Tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan di lingkungan perusahaan. Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi yang memadai dan sesuai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan merasa tidak dihargai, menurunkan semangat, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

CV NJ Food Industries adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri makanan. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, CV NJ Food Industries perlu memastikan kinerja karyawannya tetap optimal untuk mendukung pertumbuhan bisnis. Namun, berdasarkan pengamatan awal, terdapat indikasi bahwa sistem kompensasi di perusahaan ini belum sepenuhnya efektif dalam memotivasi karyawan.

Salah satu aspek kompensasi yang menjadi perhatian adalah besaran gaji dan tunjangan yang diterima karyawan. Adanya ketidaksesuaian antara beban kerja, tanggung jawab, dan kompetensi karyawan dengan kompensasi yang diterima dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Selain itu, sistem promosi dan pengembangan karir yang kurang jelas juga dapat berdampak pada motivasi karyawan.

Di sisi lain, pemberian kompensasi tidak hanya terkait dengan aspek finansial, tetapi juga non-finansial. Kompensasi non-finansial seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun, sejauh ini belum ada informasi mengenai sejauh mana perusahaan memberikan kompensasi non-finansial kepada karyawannya.

Selain itu, faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, analisis komprehensif terhadap berbagai aspek yang terkait dengan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memperoleh gambaran yang lebih utuh.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK KOMPENSASI PADA CV NJ FOOD INDUSTRIES".

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan maka Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Kinerja karyawan ditinjau dari aspek kompensasi Pada CV.NJ food Industries.

II. Kajian Teori

Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi dan Hazmanan (2020:109) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah “sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu.” Sedarnayanti dalam Burhanudin, dkk. (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah “capaian seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.”

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri

Maryati (2020:7) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam perwujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan.” Menurut kasmir dalam Fachrezi dan Hazmanan(2020:109) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugastugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

□ Kriteria Kinerja Karyawan

Terdapat tiga kriteria kinerja karyawan menurut Schuler dan Jackson dalam Prinsa (2017:49) pada buku Manajemen Kinerja Pegawai, yaitu:

(1) Sifat

Merupakan Kriteria yang memfokuskan mengarah pada ciri-ciri personal seorang karyawan seperti: kendala, kemampuan, loyalitas, serta cara berkomunikasi.

(2) Perilaku

Kriteria ini lebih berfokus pada bagaimana cara kerja seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hubungan yang terjalin dengan karyawan lainnya untuk saling berkolaborasi.

(3) Hasil

Kriteria ini lebih menekankan pada sesuatu apa yang telah dicapai atau dihasilkan, dengan demikian akan semakin menekan tingkat produktivitas dan daya saing yang semakin tinggi.

□ Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

(1) Keahlian dan kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

(2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

(3) Rancangan Kerja

Suatu faktor dimana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang di jalankannya.

(4) Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

(5) Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap sop yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan terus dilanggar.

Menurut Enny (2019: 37) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Akbar, et al., (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (retur) finansial dan tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) "Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)."

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

□ Faktor- faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1). Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2). Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitu pun sebaliknya

apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah

3). Produktivitas Kerja pegawai atau Karyawan

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitu pun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4). Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup didaerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitu pun dengan sebaliknya.

5). Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

□ Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif.

Dipandang dari segi prosedur yang ditempuh penulis dalam aktifitas penelitian, proposal skripsi ini merupakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh.

Penelitian dengan menggunakan metode kualitatif menekankan analisis proses berfikir secara induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antara fenomena yang diamati, dan senantiasa menggunakan logika ilmiah. Penelitian kualitatif tidak berarti tanpa menggunakan dukungan dari data kuantitatif, tetapi lebih ditekankan pada kedalaman berfikir. Formal dari peneliti dalam menjawab permasalahan yang dihadapi.

Menurut Iman (2018) penelitian kualitatif bertujuan mengembangkan konsep sensitivitas pada masalah yang dihadapi, menerangkan realitas yang berkaitan dengan penusuran teori dari bawah dan mengembangkan pemahaman akan satu atau lebih dari fenomena yang dihadapi.

Menurut Bogdan dan Taylor dalam buku Moleong, metode kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022:105) menyatakan bahwa secara umum terdapat 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi gabungan/triangulasi (observasi, wawancara, dan observasi).

1. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2022:109) observasi adalah kondisi dimana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh penelitian agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh).

2. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2022:114) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2022:124) dokumentasi merupakan pengumpulan dari catatan peristiwa yang sudah berlaku baik berbentuk tulisan, gambar/foto atau karya monumental dari seseorang/instansi

4. Triangulasi

Menurut Sugiyono (2022:125) triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Dalam teknik triangulasi peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

IV. Hasil Dan Pembahasan

□ Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dengan melakukan wawancara pada informan yang bekerja di CV.NJ Food Industries sebagai berikut :

4.2.1. Bagaimana pengalaman Anda selama bekerja di CV NJ Food Industries ?

Berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan, secara garis besar karyawan di CV NJ Food Industries merasa senang dan bersyukur dapat bekerja di sana.

4.2.2. Seberapa puas Anda kerja di CV NJ Food Industries?

Berdasarkan hasil dari wawancara pada informan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bahwa mereka merasa cukup puas bekerja di CV NJ Food Industries.

4.2.3. Apakah sudah sesuai kompensasi yang Anda terima dengan pekerjaan yang Anda laksanakan? Tolong dijelaskan ?

Bahwa dari segi kesesuaian nilai kompensasi yang diterima sebagian besar karyawan terutama bagian atas struktur organisasi dan karyawan dengan pengalaman kerja lama merasa sesuai berbeda dengan karyawan yang baru bekerja selama 5 tahun beliau merasa kurang dan paspasan.”(karyawan 5 tahun).

4.2.4. Apakah Anda Memahami dengan Jelas Bagaimana Sistem Kompensasi di Perusahaan Ini?

Bahwa dari aspek pemahaman sistem penggajian di CV NJ Food Industries secara garis besar karyawan paham dan cukup mengerti karena di awal bekerja mereka sudah di jelaskan bagaimana sistem penggajian di sana.

4.2.5. Bagaimana Menurut Anda, Kompensasi yang Anda Terima Dibandingkan dengan Industri Sejenis atau Perusahaan Lain di Sektor Ini?

Bahwa dari jawaban para karyawan di atas dapat disimpulkan penulis bahwa pemberian kompensasi di CV NJ Food Industries bisa dikatakan lebih baik jika dibandingkan dengan industri sejenis terumata di lingkungan sekitar.

4.2.6. Bagaimana Anda Menilai Kinerja Anda Sendiri dalam Posisi Anda Saat Ini?

Bahwa pertanyaan diatas bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap kinerja mereka sendiri, dan secara garis besar karyawan merasa cukup baik dalam kinerja mereka.

4.2.7. Apakah ada Insentif Khusus atau Bonus Kinerja yang Memotivasi Anda untuk Bekerja Lebih Baik?

Bahwa insentif khusus atau bonus kinerja adalah salah satu cara perusahaan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Jika ada, ini menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap kinerja

karyawan. Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa CV NJ Food Industries memberikan insentif khusus bagi karyawannya untuk memotivasi kerja mereka.

4.2.8. Apakah Perusahaan Memberikan Pengakuan atau Penghargaan untuk Pencapaian Kerja? Bagaimana Bentuknya?

Bahwa pengakuan atau penghargaan dari perusahaan dapat berupa sertifikat, piala, atau bentuk lainnya. Ini menunjukkan bahwa perusahaan menghargai pencapaian karyawan. CV NJ Food industries memberikan penghargaan kepada karyawannya dalam bentuk bonus atau insentif lain.

4.2.9. Apakah Anda Merasa Bahwa Perusahaan Memberikan Kesempatan yang Cukup untuk Pengembangan Karier dan Pelatihan?

Bahwa kesempatan untuk pengembangan karier dan pelatihan menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Dilihat dari hasil wawancara di atas untuk level yang masuk dalam struktur organisasi perusahaan memberi perhatian lebih dalam hal pelatihan dan pengembangan karir karyawan.

4.2.10. Seberapa Puas Anda Dengan Komunikasi Yang Terjadi Antara manajemen Dan Karyawan Mengenai Masalah Kompensasi Dan Kinerja?

Bahwa komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan sangat penting untuk memahami kebutuhan dan harapan karyawan serta memberikan masukan yang konstruktif untuk perbaikan. Dapat disimpulkan bahwa tim manajemen CV NJ Food Industries cukup kooperatif dan memiliki komunikasi yang cukup baik dengan karyawannya.

4.2.11. Apakah Ada Rekomendasi Atau Saran Yang Ingin Anda Berikan Terkait Peningkatan Sistem Kompensasi Dan Penghargaan Di Perusahaan Ini?

Bahwa Dengan melakukan survei ini, perusahaan dapat mengetahui apa yang diinginkan oleh karyawan dan bagaimana mereka memandang kompensasi mereka. Dengan memiliki sistem kompensasi yang adil dan transparan, karyawan akan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Memberikan peluang untuk karyawan untuk meningkatkan kompensasi mereka melalui prestasi kerja juga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Berdasarkan hasil wawancara penulis menemukan bahwa karyawan ingin manajemen melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan agar pemberian kompensasi dan insentif lain diberikan tepat sasaran.

4.2.12. Bagaimana Menurut Anda, Perusahaan Dapat Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan Melalui Sistem Kompensasi Yang Lebih Efektif?

Bahwa Insentif yang sesuai dengan prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa dihargai atas kontribusi mereka. Kompensasi yang adil dan konsisten juga penting untuk memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan dengan adil dan tidak ada yang merasa dirugikan.

4.2.13. Adakah Hal Lain Yang Ingin Anda Sampaikan Terkait Pengalaman Anda Bekerja Di Sini Dan Kompensasi Yang Anda Terima?

Bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja adalah hal yang penting bagi karyawan. Namun, ada aspek lain yang juga penting, seperti peluang pengembangan karier dan insentif untuk prestasi kerja. Dengan memberikan peluang ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mereka tetap termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

□ **Pembahasan Hasil Penelitian.**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan responden. Dalam lingkup luas, kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi sering juga disebut penghargaan atau reward dari hasil kinerja karyawan.

Tujuan sistem reward organisasional adalah semua yang dihargai dan diinginkan sumber daya manusia yang mampu dan mau diberikan perusahaan sebagai ganti atas kontribusi yang diberikan sumber daya manusia tersebut dan uang adalah alat yang sangat besar pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penentuan yang dilakukan pemilik CV NJ Food Industries tujuan utamanya adalah agar karyawan merasa dihargai diperusahaan atas kerja keras mereka, sehingga dalam penentuan memotivasi karyawan dapat dilihat dari potensi masalah karyawan ketatnya persaingan masalah karyawan, dengan mengidentifikasi masalah dan dengan penyebab potensinya sehingga akan terjadi perumusan masalah dengan menetapkan pemberian reward dalam bentuk kompensasi sebagai acuan untuk meningkatkan motivasi karyawan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang selalu dimonitor kebutuhan dan keinginnya sehingga diharapkan mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik dan akhirnya dapat mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Hal ini penting karena berkembang atau tidaknya perusahaan tergantung pada kemampuan dan kerjasama antara pemilik dan karyawannya. Kompensasi merupakan aspek penting dalam menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan. Faktor penting yang mendorong kinerja karyawan pada perusahaan adalah kompensasi maupun pengupahan.

Penghargaan dalam bentuk kompensasi uang menaruh peran penting terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diperoleh cukup kompentitif belum lagi ditambah dengan reward yang dilakukan maka kinerja karyawan pun dapat meningkat kepada perusahaan. Reward adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan itu menunjukkan penghargaan CV NJ kepada karyawan.

Pemberian kompensasi yang baik juga bertujuan untuk menjamin kesejahteraan karyawan. Dalam arti, perusahaan memberikan imbalan yang sepadan untuk hasil kerja karyawan yang diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan dan pemberian kompensasi tersebut menunjukkan penghargaan terhadap perilaku karyawan yang diinginkan.

Dan menurut hasil wawancara yang mendalam dengan pemilik CV NJ beliau menyatakan :

“penghargaan yang diberikan akan menambah semangat untuk terus bekerja keras”, sehingga hak karyawan untuk mendapatkan kompensasi pun juga semakin baik.”

Keadilan kompensasi juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan, berdasarkan teori keadilan, seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, dimana resiko kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap karyawan. Jika rasio tersebut dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama (setara) maka karyawan tersebut merasa mendapat keadilan. Sedangkan jika seorang karyawan merasa bahwa rasio antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama (setara) dengan ratio antara kompensasi yang diterima dengan input yang dimiliki dari karyawan lainnya, maka karyawan tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan. Hal ini seperti yang diungkapkan para karyawan di CV NJ Food Industries pada uraian wawancara diatas, yang mengatakan bahwa keadilan dalam pemberian kompensasi dari CV NJ Food Industries sudah adil serta sesuai dengan bagiannya masing-masing, namun di harapkan untuk adanya

peningkatan nilai kompensasi bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan penghargaan bagi karyawan yang loyal.

V. Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan pada hasil penelitian, berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat peneliti simpulkan:

1. Berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan, secara garis besar karyawan di CV NJ Food Industries merasa senang, bersyukur dan cukup puas bekerja di CV NJ Food Industries.
2. Dari segi kesesuaian nilai kompensasi yang diterima, sebagian besar karyawan terutama bagian atas struktur organisasi dan karyawan dengan pengalaman kerja lama merasa sesuai dengan beban kerja yang mereka tanggung. Berbeda dengan karyawan yang baru bekerja selama 4 tahun beliau merasa kurang sesuai dan pas-pasan. Hal ini menjawab pertanyaan peneliti dalam latar belakang penelitian saat observasi awal yang mana peneliti merasakan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang di terima karyawan.
3. Dari aspek pemahaman sistem penggajian di CV NJ Food Industries secara garis besar karyawan paham dan cukup mengerti karena di awal bekerja mereka sudah di jelaskan bagaimana sistem penggajian di CV NJ Food Industries.
4. Pemberian kompensasi di CV NJ Food Industries bisa dikatakan lebih baik jika dibandingkan dengan industri sejenis terutama di lingkungan sekitar.
5. Dari segi persepsi karyawan terhadap kinerja mereka sendiri, secara garis besar karyawan merasa cukup baik dalam kinerja mereka karena target selalu tercapai dan tidak ada teguran dari atasan atas hasil kerja mereka.
6. Dalam aspek insentif khusus atau bonus, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa CV NJ Food Industries memberikan insentif khusus bagi karyawannya untuk memotivasi kerja karyawan berupa bonus tahunan. Pemberian kompensasi dan bonus bagi karyawan yang disiplin dan memenuhi target produksi terbukti cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV NJ Food Industries.
7. Dalam hal pemberian kesempatan untuk pengembangan karier dan pelatihan untuk menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Dilihat dari hasil penelitian untuk level yang masuk dalam struktur organisasi perusahaan memberi perhatian lebih dalam hal pelatihan dan pengembangan karir karyawan, tetapi tidak untuk karyawan di level pekerja produksi.
8. Untuk pengakuan atau penghargaan dari perusahaan baik berupa sertifikat, piala, atau bentuk lainnya untuk menunjukkan bahwa perusahaan menghargai pencapaian karyawan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa CV NJ Food industries belum memberikan penghargaan dalam bentuk tersebut bagi karyawannya kecuali bonus tahunan, hal ini menjawab pertanyaan peneliti sejauh mana perusahaan memberikan kompensasi nonfinansial bagi karyawannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan peneliti mengenai kinerja karyawan ditinjau dari aspek kompensasi, maka penulis mengajukan saran bagi:

1. Perusahaan

- Melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengetahui efektivitas kompensasi yang diberikan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan kinerja karyawan sebelum dan sesudah kompensasi diberikan.
- Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan ini dapat berupa pelatihan teknis, manajemen, atau keterampilan lain yang relevan dengan pekerjaan mereka.
- Melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mengetahui tingkat kepuasan mereka terhadap kompensasi yang diberikan. Survei ini dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan feedback dari karyawan tentang kompensasi yang mereka terima.
- Memberikan pengakuan atau penghargaan atas kinerja karyawan baik dalam bentuk sertifikat, piala ataupun bentuk lainnya sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan guna menjaga atau meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.

2. Peneliti Selanjutnya

- Melakukan penelitian analisis kompensasi ditinjau dari aspek kompensasi pada perusahaan dengan skala yang lebih besar agar lebih dapat digeneralisasi.

Daftar Pustaka

- Armantari, N. L. I., & Indah N. L. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Duta Niaga Bali Denpasar. *Jurnal Widya Amrita. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1) 275-289.
- Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. *Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang*
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 3, No 1, Maret 2020, 107-119 ISSN 2623-2634. DOI: <https://doi.org/10.1108/02621710710777255>*
- Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(1), 31-40
- A Kusumastuti, A.M. Khoiron. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Karangawang Barat: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Akbar. Mada Faisal, et al. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Maryati Tri 2021 *Budaya Organisasi, lingkungan Kerja, Kepuasan dan Kinerja Karyawan*.Yogjakarta : UMY Pres
- Martoyo, S. 1994.*Mansjemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogjakarta BPFB
- Priansa, D. J (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM*. Bandung. Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, E. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R& D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono.2022.*Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif Dan R& D*.Bandung:Alfabeta