

Potret Kompensasi Menurut Persepsi Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT SHAFCO – SHAFIRA BANDUNG

Heri Jumaedi

Dosen STIE STEMBI – Bandung Business School

Soni Wasita

Dosen STIE STEMBI – Bandung Business School

Nia Kurniawati

Peneliti Junior STIE STEMBI – Bandung Business School

Abstrak

Kompensasi merupakan informasi analisis pekerjaan yang sangat penting untuk memperkirakan nilai dari setiap pekerjaan dan kompensasi yang tepat (Gery Dessler 2006:117). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. (Edy Sutrisno 2010:181). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui potret kompensasi menurut persepsi karyawan dan kinerja karyawan pada karyawan divisi sales & marketing (MFA) PT SHAFCO – SHAFIRA.

Penelitian ini mengambil sample pada 25 karyawan divisi sales & marketing (MFA) PT SHAFCO – SHAFIRA. Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dalam penelitain 25 sample. Kinerja karyawan merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, yang meliputi kuantitas dari hasil kualitas, kualitas dari hasil, waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. (Mathis and Jackson 2009:378)

Hasil penelitian mengenai potret kompensasi menurut persepsi karyawan dan kinerja karyawan pada karyawan divisi sales & marketing (MFA) PT SHAFCO – SHAFIRA menghasilkan bobot variable kompensasi dengan hasil yang sesuai dan bobot kinerja dengan hasil yang tinggi. Dapat ditarik kesimpulan : bahwa setiap karyawan yang mendapat penghargaan atas kinerjanya dalam bentuk apapun akan termotivasi untuk bekerja lebih baik

Kata Kunci : *Kompensasi dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber

daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompensasi bukan hanya penting untuk para pegawai saja, namun juga penting bagi organisasi itu sendiri. Program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan kompensasi bagi para pegawainya, maka kemungkinan organisasi tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT SHAFCO - SHAFIRA yang beralamatkan di Jl. Rumah Sakit No. 139 Gede Bage Bandung. Perusahaan yang bergerak dalam bidang Fashion Busana Muslim.

Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama pada atasan.

Selain itu pemberian balas jasa misalnya, dengan pemberian kompensasi, keseluruhan balas jasa yang di terima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, insentif jangka panjang, insentif jangka pendek, dan tunjangan saat ini, tunjangan asuransi, tunja-

ngan pensiun (**Gery Dessler 2007 : 106**). Akan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan karena secara tidak langsung perusahaan dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan sehingga gairah kerja karyawan meningkat, terarahnya keputusan yang di ambil oleh perusahaan akan menciptakan kerja sama yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Terpenuhi pemberian kompensasi dan motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktifitas serta kinerja karyawan. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standart, target /sasaran atau kriteria yang disepakati bersama dan kinerja karyawan pada dasarnya hasil kerja karyawan selama periode tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa dengan adanya prestasi kerja yang dihasilkan dari setiap karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diembannya. Di lain pihak setiap perusahaan harus dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya atas jasa dan prestasi yang diberikan kepada perusahaan dengan hasil produksi yang baik.

Adapun permasalahan yang sering terjadi dalam kurun waktu 1 tahun terakhir pada PT SHAFCO - SHAFIRA, meningkatnya intensitas karyawan yang mengundurkan diri dan perampingan SDM. Hal ini tentunya akan membuat tingkat produktifitas perusahaan menjadi menurun dikarenakan perusahaan tidak lagi hanya berkonsentrasi pada masalah produksi saja tetapi juga terpecah kepada masalah sumber daya manusia (karyawan) yang semakin berkurang kuantitas, kualitas serta motivasi kerjanya.

Kaitan kinerja dengan penghargaan adalah keyakinan individu bahwa dengan menunjukkan kinerja pada tingkat tertentu akan mendapat *outcome* yang diinginkan. Meningkatnya kinerja karyawan meningkatkan pula kinerja perusahaan. Dengan demikian, meningkatnya motivasi karyawan akan

meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Data yang didapat dari hasil penelitian di lingkungan PT SHAFCO - SHAFIRA motivasi karyawan dapat dilihat dari angka ketidakhadiran karyawan di perusahaan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sikap ini senantiasa akan menumbuhkan semangat dalam bekerja bagi karyawan, yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Hal ini diperkuat dengan bukti adanya pernyataan dari staf pengendali pekerja yang menyebutkan bahwa, dimana sistem pembayaran karyawan yang di terima oleh karyawan pada setiap bulannya dan berorientasi pada absensi kehadiran.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas maka timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“Potret Kompensasi menurut persepsi karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT SHAFCO – SHAFIRA BANDUNG”

TINJAUAN PUSTAKA

Beberapa ahli manajemen sumber daya manusia mengemukakan pendapat mengenai pengertian kompensasi, antara lain seperti yang dikemukakan oleh **Gery Dessler (2006 : 117)** kompensasi merupakan informasi analisis pekerjaan yang sangat penting untuk memperkirakan nilai dari setiap pekerjaan dan kompensasi yang tepat. Kompensasi seperti gaji dan bonus biasanya bergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan, tingkat tanggung jawab, dan seterusnya semua faktor yang dapat diperkirakan melalui analisis pekerjaan. Selanjutnya, banyak pengusaha mengelompokkan pekerjaan ke dalam beberapa kelompok. Analisis

pekerjaan memberikan informasi untuk menentukan nilai relatif dari setiap pekerjaan kemudian kelompok yang tepat untuk mengerjakannya. Menurut **Edy Sutrisno (2010 : 181)** kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Sedangkan menurut **Handoko** dalam **Buku Edy Sutrisno (2010 : 183)** yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau balas jasa terhadap kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya Menurut **Dessler (2009)**.

Schuler dalam **Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009 : 125)** menggunakan istilah *total compensation* yang diartikan sebagai kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi pekerja yang akan ditukarkan dengan imbalan moneter dan non moneter berdasarkan kemampuan organisasi dan ketentuan ilegal. Menurut **Alma** dalam **Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009 : 125)**

kompensasi adalah imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang.

Kinerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara** dalam **Sri Ardyarini (2012)** kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson dalam **Sri Ardyarini (2012)** mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk

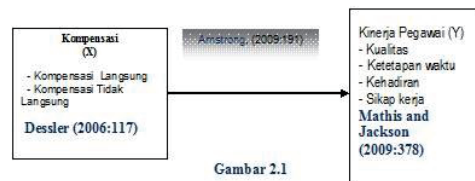
- a. Kuantitas Output
- b. Kualitas, Output
- c. Jangka Waktu Output
- d. Kehadiran ditempat kerja

Dari beberapa pengertian di atas, bahwa kinerja merupakan perilaku serta hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Amstrong, (2009:191) mengatakan bahwa seseorang dengan diberikan kompensasi dapat mendorong kinerja bernilai lebih. Jadi imbalan adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun manajer perusahaan . Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya, selain itu kompensasi juga merupakan gambaran dalam status social. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standard kehidupan. Bagi manajer dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kekaryawanan karena kebijakan ke-

karyawanan banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan untuk kompensasi karyawan



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Berdasarkan dengan materi dalam penelitian ini, maka yang menjadi objek penelitian adalah kompensasi dan kinerja karyawan, sedangkan untuk unit pengamatannya adalah karyawan sales & marketing, yaitu Moslem Fashion Assistance (MFA) store area Bandung PT SHAFCO – SHAFIRA Bandung.

Dalam proses penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan suatu subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan yang lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta – fakta yang tampak atau apa adanya.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi ;

1. Penelitian Lapangan
 - Merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, untuk memperoleh data primer. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan, sebagai berikut :
 - a. Observasi
 - b. wawancara
 - c. angket
2. Penelitian Kepustakaan
 - Peneliti juga menggunakan studi kepustakaan sebagai penunjang untuk pengajuan hipotesis digunakan beberapa landasan teori yang penulis peroleh melalui kepustakaan (mengumpulkan keterangan-keterangan dari berbagai literature)

sebagai bahan perbandingan, acuan atau landasan teoritis yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dilakukan selama penyusunan Tugas Akhir ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pernyataan yang diajukan mengenai kompensasi yang meliputi indikator : Gaji, bonus dan fasilitas. maka didapat data sebagai berikut :

Tabel 1
Bobot Total Variabel Kompensasi Karyawan

No	Pernyataan	Bobot	Kategori(x)
1	Gaji yang saya terima setiap bulan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	71	Sesuai
2	Bonus yang anda terima sesuai dengan prestasi kerja	63	sesuai
3	Fasilitas jaminan kesehatan yang disediakan oleh perusahaan tempat anda bekerja sesuai dengan kebutuhan	63	sesuai
4	Acara rekreasi yang diselenggarakan oleh perusahaan tempat anda bekerja sesuai dengan kebutuhan	51	Cukup Sesuai
5	Fasilitas seragam bekerja yang disediakan oleh perusahaan tempat anda bekerja sesuai dengan kebutuhan	66	sesuai

Sumber : Data olahan tahun 2015

Tabel 2
Bobot Total Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Bobot Rata-rata	Kategori
Kualitas Output	70	Tinggi
Ketepatan Waktu	72	Tinggi
Kehadiran	69	Tinggi
Sikap Kerja	70	Tinggi
Jumlah	281	Tinggi
Rata - rata	70,25	Tinggi

Sumber : Data Olahan tahun 2015

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa indikator yang memiliki nilai pembobotan paling tinggi adalah ketepatan waktu dengan bobot 72. Sedangkan indikator yang memiliki nilai pembobotan paling rendah adalah kehadiran dimana mempunyai bobot 69.

Dengan bobot rata-rata keempat indikator dari kinerja karyawan sebesar 70,25

menandakan variable ini berada pada kategori tinggi sesuai dengan rentang klasifikasi yang telah ditentukan, artinya keempat indicator membuktikan bahwa kinerja karyawan divisi sales & marketing, yaitu Moslem Fashion Assistance (MFA) store area Bandung PT SHAFCO – SHAFIRA Bandung adalah tinggi namun demikian sebagai catatan untuk indicator kehadiran perlu menjadi perhatian karena memiliki nilai yang terendah.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variable kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompensasi dapat memberikan pengaruh peningkatan kinerja karyawan divisi sales & marketing, yaitu Moslem Fashion Assistance (MFA) store area Bandung PT SHAFCO – SHAFIRA Bandung.

Dari kesimpulan tersebut dapat disarikan bahwa pengakuan organisasi terhadap kinerja yang dicapai oleh karyawan akan menimbulkan pengukuhan atas sikap perilaku yang telah dilakukan. Kepuasan kerja karyawan akan mencegah terjadinya ketidak hadiran, pemborosan waktu, turnover dan disisi lain dapat membangkitkan semangat kerja, sehingga karyawan terdorong untuk berprestasi dan berkinerja lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan penelitian mengenai “Potret Kompensasi Menurut Persepsi Karyawan dan Kinerja Karyawan Divisi Sales & Marketing (MFA) PT SHAFCO – SHAFIRA, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Pada umumnya semua kondisi kompensasi pada Divisi Sales & Marketing (MFA) PT SHAFCO – SHAFIRA menurut persepsi karyawannya sudah sesuai.
2. Kompensasi yang sesuai pada Divisi Sales & Marketing (MFA) PT SHAFCO – SHAFIRA menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan bila semakin sesuai kompensasi yang diterima oleh karyawan atas kontribusi terhadap perusahaan

an akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kompensasi menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, maka pengambilan kebijakan agar memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai supaya kinerja semakin berkualitas.
2. Pemberian kompensasi dan perhitungannya, kompensasi harus bersifat adil serta transparan juga harus tepat waktu dalam memenuhi kewajibannya dan lebih responsif dengan harapan karyawan.
3. Penilaian produktifitas kerja ditambah lagi dengan kinerja yang lebih baik, supaya dalam menilai pegawai bisa lebih objektif lagi.
4. Perusahaan harus lebih memperhatikan variable kompensasi karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan lebih Menghargai prestasi kerja dan lebih memperhatikan fasilitas yang semestinya di berikan kepada karyawan.
5. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen lain yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, maka untuk penelitian selanjutnya supaya diteliti variabel lain tersebut. Selain itu pemilihan responden diharapkan dapat lebih baik atau sesuai dengan variabel apa yang diteliti agar hasil yang didapatkan akan lebih baik atau sesuai dengan apa yang hendak diukur dan diketahui.
6. Selain menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya bagi rekan – rekan yang lain yang ingin menelaah lebih jauh mengenai kompensa-

si serta pengaruhnya kinerja karyawan ataupun hal-hal lain yang berkaitan dengan variabel-variabel diatas dapat dilakukan pada berbagai instansi atau perusahaan yang membutuhkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group
- Gery Dessler. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Indeks
- Gery Dessler. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Indeks
- Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Mathis – Jackson. 2009. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sri ardiarini. 2012. *pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian cleaner PT ISS Indonesia*. Bandung: STIE STEMBI
- TjutjuYuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

LAMPIRAN OPERASIONALISASI VARIABEL

	Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	No
					Kui
Kompensasi (X)	Kompensasi merupakan informasi analisis pekerjaan yang sangat penting untuk memperkirakan nilai dari setiap pekerjaan dan kompensasi yang tepat (Dessle,2006:117)	1. Kompensasi Langsung	Gaji	Ordinal	1
		2. Kompensasi tidak langsung	Bonus	Ordinal	2
			Asuransi Kesehatan	Ordinal	3
			Rekreasi	Ordinal	4
			Seragam	Ordinal	5
Kinerja (Y)	Kinerja Karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Mathis and jackson, 2009:378)	1. Kualitas Output	Tingkat kualitas output	Ordinal	6
		2. jangka waktu output	Tingkat ketepatan waktu	Ordinal	7
		3. Kehadiran di tempat Kerja	Tingkat kehadiran di tempat kerja	Ordinal	8
		4. sikap kerja	Tingkat kerja sama dengan rekan kerja	Ordinal	9