

MANAJEMEN & BISNIS

Kajian Ilmu Akuntansi & Bisnis

Volume XV No. I Juli 2024

DAMPAK DAN MANFAAT PENERAPAN STRATEGI MARKETING 5.0 DALAM KONTEKS HAJI

Oleh ;
Mubasyier Fatah
Maximus Ali Perajaka
Yohanes Ngamal

MENGEMBANGKAN PERUSAHAAN DAERAH MENJADI PERUSAHAAN *GO PUBLIC*

Oleh ;
Magit Les Denny Tewu
Eka Setiawati
Juventus Bangkit Wibowo

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA TOKO ROTI "MIRA JAYA BAKERY " KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;
Metodius France Janggur
Toar Andreas Moleong
Elisabeth Kaka

PROSEDUR PELAYANAN BONGKAR MUAT BARANG PADA PT. SARANA BANDAR NASIONAL (SBN) *BRANDING* PELNI *LOGISTIC* DI PELABUHAN MERAUKE

Oleh ;
Henricus Raba
Ratnawati
Adam Gau Kamagai

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA PURNAMA EXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;
Enggar Trijunanto
Ignatius Arie
Frengky Tadius Namir

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;
Ervina Dewi
Eveline Marry
Liborius Choche

MANAJEMEN & BISNIS

Jurnal Manajemen Bisnis merupakan jurnal ilmiah bagi para ahli manajemen bisnis dan akuntansi bisnis dan konten jurnal ini hasil penelitian, kajian pustaka dan analisa yang menggunakan metode ilmiah yang terukur.

Jurnal Manajemen dan Bisnis diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa Merauke dengan Jadwal penerbitan dua kali dalam setahun yakni pada Juli dan Desember.

Pelindung : Badan Pengurus Yayasan LPK Saint Theresa

Penanggung jawab : Yohanes Ngamal,SE.,M.Si

Dewan Redaksi :

Ketua : Dr. Ir. Arief Nurtjahjo, MH.,M.M

Wakil ketua : Ines Cara Alexander Phoek, B.Com.,MM

Anggota : Dra. Eka Setiawati.,M.Si

Fransiscus Saverinus Ngamel, S.Sos

Alamat Redaksi:

Jl. Nusa Barong. No.1 Merauke, Papua Selatan Tel.(0971)3333501

Email: stie@sainttheresa.ac.id

Sumbangan artikel ilmiah berbahasa indonesia dan inggris karya asli (bukan jiplakan) dan belum pernah dipublikasikan. Dapat dikirim melalui email ke alamat stie@sainttheresa.ac.id Dewan redaksi mengedit dan menyunting tanpa mengubah substansi setiap artikel ilmiah yang dikirimkan penulis.

4

DAMPAK DAN MANFAAT PENERAPAN STRATEGI MARKETING 5.0 DALAM KONTEKS HAJI

Oleh;
(Mubasyier Fatah, Maximus Ali Perajaka, Yohanes Ngamal)

5

25

MENGEMBANGKAN PERUSAHAAN DAERAH MENJADI PERUSAHAAN GO PUBLIC

Oleh;
(Magit Les Denny Tewu, Eka Setiawati, Juventus Bangkit Wibowo)

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA TOKO ROTI “MIRA JAYA” KABUPATEN MERAUKE

Oleh;
(Methodius France Janggur, Toar Andreas Moloeng, Elisabeth Kaka)

40

61

PROSEDUR PELAYANAN BONGKAR MUAT BARANG PADA PT. SARANA BANDAR NASIONAL (SBN) BRANDING PELNI LOGISTIC DI PELABUHAN MERAUKE

Oleh;
(Henricus Raba, Ratnawati, Adam Gau Kamagai)

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA PURNAMA EXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

Oleh;
(Enggar Trijunato, Ignatius Arie, Frengky Tadius Namir)

81

101

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN CATATAN SIPIL KABUPATEN MERAUKE

Oleh;
(Ervina Dewu, Eveline Marry, Liborius Choce)

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

Oleh:

Enggar Trijunanto

Email: enggar@sainttheresa.ac.id

Ignatius Arie

Email: ignatius@sainttheresa.ac.id

Frengky Tadius Namir

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi tersebut efektif untuk dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Irian Jaya Purnama Express? Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu, dengan wawancara terstruktur, observasi dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini berjumlah 10 orang yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun dan karyawan tetap, metode pendekatan ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Irian Jaya Purnama Express baik kompensasi langsung maupun tidak langsung terhadap karyawannya sangat efektif, sehingga sesuai dengan penerapan perihal pemberian kompensasi berdasarkan beban kerja dan jabatan karyawan. Hal ini membuat karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat memberikan dampak positif bagi bisnis di masa depan dengan merekrut karyawan yang berkompeten di bidang pekerjaannya.

Kata kunci: *Kompensasi, Kinerja*

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether the provision of compensation is effective in improving employee performance at PT. Irian Jaya Purnama Express? The type of research used in this study is a qualitative descriptive method. Data collection techniques used were structured interviews, observation and documentation. The informants in this research were 10 people who had worked for more than 5 years and were permanent employees.

This approach used a purposive sampling technique. Based on the research results, it shows that the compensation provided by PT. Irian Jaya Purnama Express, both direct and indirect compensation for its employees, is very effective, so it is in accordance with the implementation of compensation based on workload and employee position. This makes employees highly motivated at work so they can have a positive impact on the business in the future by recruiting employees who are competent in their field of work.

Keywords: *Compensation, Performance*

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

Latar Belakang

Dalam suatu Organisasi yang baik, maka organisasi pemerintah maupun organisasi di sektor swasta untuk mencapai suatu tujuan yang baik kedepan memerlukan faktor-faktor yang harus dimiliki berupa Sumber Daya Manusia yang tepat.

Indrastuti, (2020: 28) Mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu organisasi. Sadar akan kepentingannya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan harus memberi perhatian khusus terhadap faktor sumber daya manusia ini. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan karena karyawan berhak mendapatkan timbal balik atas apa yang sudah diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Antaranews.com, (2010: 2) berkata bahwa patut dipahami bahwa faktor insan sangat diperlukan pada suatu organisasi sebagai akibatnya muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari pertarungan ketenagakerjaan atau kepegawaian yang diklaim dengan Manajemen Sumber Daya manusia(MSDM).

Berdasarkan pengertian diatas sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bahkan tidak dilepaskan berasal sebuah organisasi baik organisasi maupun perusahaan. Hal ini merupakan faktor penentu pada memenangkan persaingan bisnis dan penggerak buat mencapai tujuan organisasi yang baik. Tujuan khusus manajemen sumber daya manusia artinya memberikan pada organisasi

satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan, manajemen personalia akan membagikan bagaimana seharusnya perusahaan menerima, membuat, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) serta tipe (kualitas).

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja menggunakan menjual tenaganya (Fisik serta Pikiran) kepada suatu perusahaan serta memperoleh balas jasa sinkron menggunakan peraturan serta perjanjian. Besarnya balas jasa ini sudah dipengaruhi serta diketahui sebelumnya, sebagai akibatnya karyawan itu secara sempurna mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Menurut pandangan dari Abdullah Maruf, (2014: 10) mengatakan bahwa para karyawan akan menghitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Kompensasi yang baik akan memberi beberapa efek positif pada organisasi atau perusahaan yaitu, mendapatkan karyawan yang berkualitas baik, memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang serta memiliki keunggulan lebih dari pesaing atau kompetitor

Fadjar, (2018: 231) memberikan pengertian bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang di berikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan berupa upah dan gaji.

Kompensasi inilah yang akan

dipergunakan karyawan itu buat memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Bila balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, serta pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak juga. Demikian kepuasan kerjanya semakin baik ini merupakan letak pentingnya kompensasi bagi karyawan menjadi seseorang penjual energi (fisik dan pikiran). Program kompensasi atau balas jasa di umumnya bertujuan buat kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah, atau rakyat. Supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan dan memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Organisasi merupakan institusi atau wadah daerah orang berinteraksi serta berhubungan menjadi suatu unit terkoordinasi terdiri setidaknya 2 (dua) orang atau lebih yang berfungsi mencapai satu target atau serangkaian sasaran. Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk sediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka dalam melakukan proses produksinya, sesuatu industri memerlukan faktor-faktor penciptaan yang dapat menunjang tercapainya tujuan industri. PT. Irian Jaya Purnama Express Merauke merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Pengurusan Transportasi (JPT). Perusahaan ini memiliki karyawan tetap 10 (sepuluh)

orang dan kontrak berjumlah 6(enam) orang sehingga total karyawannya berjumlah 16 (Enam belas) karyawan, dimana perusahaan memberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan, dan bonus atas kinerja karyawan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan masing-masing setiap karyawan. Perusahaan PT. Irian Jaya Purnama Express mempunyai prinsip untuk selalu memenuhi kebutuhan pelanggan. Dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, kinerja karyawan merupakan hal utama yang harus diperhatikan karena kinerja karyawan adalah tujuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan akan tercapai maksimal.

Berdasarkan pengamatan peneliti melalui daftar gaji yang didapatkan dari perusahaan dari Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2021 terdapat masalah dalam pemberian gaji terhadap karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang keluar dari perusahaan dikarenakan gaji atau upah yang tidak sesuai dengan yang diinginkan. Pemberian gaji seperti bonus kepada karyawan pun juga terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan lainnya, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja pada karyawan yang merasa diberlakukan dengan tidak adil. Kondisi seperti ini menimbulkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan tidak dapat selesai dengan tepat waktu. Hal ini dapat merugikan perusahaan dan mengakibatkan ketidakpuasan konsumen karena pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Oleh karena itu pemberian kompensasi harus bersifat adil dan benar, ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai *“Peran Kompensasi (gaji) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Irian Jaya Purnama Express di Kabupaten Merauke”*.

Fokus Penelitian

Agar penelitian ini tidak meluas, maka penelitian hanya fokus dilakukan di lingkungan area kantor PT. Irian Jaya Purnama Express.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka, yang menjadi pokok permasalahan adalah “Apakah pemberian kompensasi tersebut efektif untuk dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Irian Jaya Purnama Express ?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Irian Jaya Purnama Express.

Studi Kepustakaan

Penelitian Dahulu Yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu dilakukan agar relevan dengan penelitian yang dilakukan, berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliandari, (2022) Berjudul Kompensasi Sebagai Suatu Upaya dalam Memotivasi Karyawan di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi merupakan salah satu Universitas yang ada di Kabupaten Banyuwangi. Menjadi Universitas

swasta tentunya membuat Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi harus maksimal dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswanya. Pelayanan yang diberikan oleh kampus tentunya tidak hanya mengacu pada pembelajaran di kelas yang diberikan oleh dosen, namun berasal juga dari karyawan yang bekerja di kampus. Agar karyawan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa, tentunya karyawan tersebut terlebih dahulu harus disejahterakan dari sisi ekonominya. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang bagaimana peran kompensasi yang diterapkan oleh kampus dapat memotivasi karyawannya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara sebagai dasar dalam pengumpulan data.

Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yang memiliki pengalaman kerja melebihi 10 tahun serta berada pada level pejabat dan staff. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil bahwa asas adil dan asas layak dan wajar yang diterapkan dalam system kompensasi mampu memotivasi karyawan dalam bekerja. Adapun asas adil yang diterapkan tercermin melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan jabatan karyawan. Kemudian, asas layak dirasakan oleh karyawan melalui kesempatan memperoleh kehidupan yang nyaman dan tenang karena mampu memenuhi kebutuhan hidup di Banyuwangi secara layak dan wajar. Norainun, (2020) Berjudul Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma ' Arif Sarolangun. Kompensasi adalah semua pendapatan baik yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima dosen sebagai imbalan atas jasa. Maka dari itu, pemberian kompensasi dosen di bayar sesuai dengan beban kerja dosen dengan tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) untuk meningkatkan motivasi kerja dosen. Metodologi yang digunakan dalam penelitian jurnal ini adalah kualitatif naturalistik, pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah: 1) bentuk kompensasi yang diterima oleh dosen STAI Ma'arif Sarolangun yaitu kompensasi honor mengajar, menguji, membimbing mahasiswa PPL dan kukerta. 2) belum ada kompensasi yang berbentuk barang sebagai penghargaan kepada dosen yang berprestasi., 3) sistem pembayaran kompensasi dosen STAI Ma'arif Sarolangun sudah sesuai dengan prosedur, meskipun jumlah nominal Rupiah (Rp) yang diterima dosen masih dikategori rendah, jika dibandingkan dengan dosen STAI lain di bawah lingkungan Kopertai wilayah XIII Provinsi Jambi.

Indriyani et al., (2019) Berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi pemberian kompensasi. Mengamati sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi pemberian kompensasi pada pegawai di Kecamatan Nongsa. Adapun manfaatnya adalah agar dapat menambah wawasan mengenai teori tentang pemberian kompensasi terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada pegawai di kecamatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor-faktor pemberian kompensasi

menurut teori Kasmir, adapun faktor-faktornya yaitu: Pendidikan, Pengalaman, Beban Pekerjaan dan Tanggung Jawab, Jabatan, Jenjang Kepangkatan (Golongan), dan Prestasi Kerja sebagai indikator untuk mengetahui faktor yang digunakan, dengan teknik pengumpulan data melalui kegiatan observasi, wawancara, dan Dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian di Kecamatan Nongsa, diketahui bahwa terdapat 5 faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada pegawai Kecamatan Nongsa, yaitu: pendidikan, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan atau golongan, dan prestasi kerja. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bertugas dan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan administrasi umum dan administrasi kepegawaian di Kecamatan Nongsa. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan pemberian Kompensasi antara Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Honorer.

Tumisih et al., (2018) Berjudul Analisis Pemberian Kompensasi Non Finansial di Organisasi Militer. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran pelaksanaan pemberian kompensasi non finansial, hambatan-hambatan dan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Pimpinan Pusat Kesenjataan Kavaleri Kodiklat TNI AD dalam mengatasi permasalahan-permasalahan pemberian kompensasi non finansial Pegawai Negeri Sipil. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan dan hambatan dalam pemberian kompensasi non-finansial. Namun terdapat beberapa

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

upaya yang telah dilakukan untuk mengoptimalkan pemberian kompensasi non-finansial di Pussenkav Kodiklat TNI AD.

Alexander Roy S dan Roy Setiawan (2017) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen kompensasi pada PT. Jaya Lestari. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif ini menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur dengan penetapan narasumber purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian, PT. Jaya Lestari sudah melakukan manajemen kompensasi dengan baik antara lain survei kompensasi, evaluasi pekerjaan, pengelompokan pekerjaan, memberikan kompensasi setiap tingkat pembayaran, dan penentuan besaran kompensasi namun belum sempurna dalam hal penyusunan peringkat pekerjaan dimana tidak berdasarkan informasi pekerjaan. PT. Jaya Lestari melakukan survei kompensasi dengan mendapatkan informasi dari perusahaan lain yang sejenis mengenai kompensasi apa saja yang diberikan untuk karyawan. Hasil survei tersebut akan diterapkan apabila sesuai dengan standar hasil kerja PT. Jaya Lestari. PT. Jaya Lestari melakukan evaluasi pekerjaan dengan metode penyusunan peringkat pekerjaan yang berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan, hasil kerja, dan juga keahlian karyawan. Namun PT. Jaya Lestari tidak melakukan penyusunan peringkat pekerjaan berdasarkan informasi pekerjaan dimana karyawan akan dipekerjakan sesuai kebutuhan. PT. Jaya Lestari sudah melakukan pengelompokan pekerjaan dengan baik dimana mengelompokkan berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan yang sama.

H Kara, (2014) Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Disiplin

Kerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) untuk mengetahui pemberian kompensasi yang selama ini diterapkan pada PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operatin Cab.Tanjung-Tabalong 2) untuk mengetahui pemberian kompensasi yang seharusnya diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab.Tanjung-Tabalong. Rancangan Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu data dianalisis menggunakan metode deksriptif yakni melakukan penilaian terhadap pemberian kompensasi yang seharusnya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dilakukan pada PT.Astra Internasioanl Tbk Isuzu Sales Operation Cab.Tanjung – Tabalong. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan sebesar 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan karyawan sudah cukup menerima dan setuju atas pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan meski ada beberapa karyawan kurang setuju bahkan merasa belum terpenuhi kebutuhannya. Untuk itu sebaiknya perusahaan perlu menerapkan kebijakan-kebijakan pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan prestasi kerja karyawannya agar kedisiplinan kerja karyawan pun meningkat, seperti berupa fasilitas dan kebutuhan pokok karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia Patut dipahami bahwa faktor manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi sehingga muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari permasalahan ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Dikutip dari Antaranews.com, (2010: 2) mengatakan bahwa Manajemen Sumber

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

Daya Manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi dan PHK.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Berkaitan dengan tanggung jawab Manajer Sumber Daya Manusia atau MSDM yang dimulai dari proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, kemudian dilanjutkan dengan proses melakukan wawancara kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, melakukan penilaian kinerja, pemberian kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial dan juga terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sejalan dengan peran baru yang menjadi tugas Manajer Sumber Daya Manusia atau MSDM yakni pentingnya bagi organisasi untuk dapat meningkatkan kapabilitas, kapasitas, kompetensi dan pengetahuan karyawan Sejalan dengan praktek serta kebijakan Manajer Sumber Daya Manusia atau MSDM yang seharusnya menghasilkan keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk mencapai sasaran strategis.

Disamping itu dapat dikatakan Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu SDM yang berpotensi akan memperkuat perusahaan baik sekarang maupun masa depan dengan memunculkan kreatifitas yang menghasilkan serta menguasai pasar persaingan.yang dapat dikelola secara efisien dan efektif digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) perusahaan (Indrastuti, 2020: 28-30).

Definisi diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa peranan MSDM sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan dikarenakan ini merupakan asset yang berharga. SDM yang unggul akan memperkuat perusahaan yang berdiri sekarang maupun masa depan dengan memunculkan kreatifitas dan inovatif yang bervariasi hal ini tujuannya agar efisien dan efektif sehingga suatu tujuan itu akan tercapai.

Pengertian Kompensasi

Menurut Mirzakhanyan, (2005: 19) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua cara pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan karena karyawan tersebut dipekerjakan organisasi/perusahaan. Kompensasi perlu mendapatkan perhatian serius perusahaan karena kompensasi menyangkut jumlah yang besar dari pengeluaran rutin perusahaan.

Sedangkan kompensasi menurut Joshi.M, (2013: 34) merupakan semua yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk imbalan fisik ataupun imbalan non fisik baik secara langsung ataupun secara tidak langsung, yang diterima karyawan atas segala upaya yang terkait dengan pekerjaan ataupun jasa yang dihasilkan pada sebuah perusahaan. Kompensasi sebagai salah satu strategi kunci bagi organisasi, yang berperan penting dalam mendapatkan karyawan yang potensial, mempertahankan karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan, meningkatkan komitmen organisasional dan keterlibatan karyawan serta memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan yang sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian definisi diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kompensasi lebih luas dari sekedar pengertian gaji dan upah, karena

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

terdapat pula unsur penghargaan tidak langsung dan non- finansial kedalam konsep balas jasa (remuneration) secara keseluruhan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kadek, (2012: 49) mengatakan Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja.

Masalah mendasar di dalam manajemen adalah bagaimana sebuah organisasi perusahaan dapat mencapai kinerja yang superior dan mempertahankan keunggulan bersaingnya. Pengembangan manajemen kinerja merupakan upaya manajemen untuk mengatasi atau mencegah timbulnya ketidakpuasan konsumen atas barang atau jasa ataupun terhadap pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Pengelolaan kinerja juga bertujuan untuk mencapai peningkatan kinerja organisasi dan keefektifan jalannya usaha di samping peningkatan hasil kerja tim dan individu karyawan serta tingkat kompetensi, komitmen, keterampilan dan motivasi karyawan yang lebih tinggi.

Konsep Penilaian Prestasi Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017: 64) mengatakan kinerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan dari karyawan. Kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan akan menunjukkan keefektifitasan dari organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Ada banyak faktor yang dapat dipengaruhi kinerja seseorang.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah;

Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja).

Pendidikan.

Keterampilan.

Manajemen kepemimpinan.

Tingkat penghasilan.

Gaji dan Kesehatan.

Jaminan sosial.

Iklim kerja.

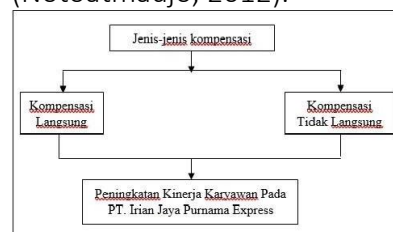
Sarana dan prasana.

Teknologi; dan

Kesempatan berprestasi.

Kerangka Konsep

Kerangka Konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmadjo, 2012).



Gambar

2.1. Kerangka Konsep

Metode Penelitian

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut Murdiyanto, (2020: 19) Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya.

Jenis penelitian dan pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan kualitatif deskriptif.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai satu variabel atau lebih tanpa perbandingan dan menghubungkan variabel lain.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data terdiri dari :

Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tulisan. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka, seperti jumlah karyawan dan jumlah bonus yang diterima setiap tahunnya.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini meliputi; Data Primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

Data Sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Teknik Pengumpulan Data

Ahyar et al., (2020: 121) mengatakan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam usaha pengumpulan data, peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah;

Wawancara, Dokumentasi, Observasi

Observasi ialah pengamatan dengan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti Observasi merupakan suatu proses pengamatan yang kompleks, dimana peneliti melakukan pengamatan langsung di tempat penelitian.

Hasil Penelitian

Kompensasi Langsung

Pemberian kompensasi langsung di suatu perusahaan sangat Pentingnya meningkatkan kinerja karyawan demi kemajuan bisnis dengan pemberian gaji langsung yang dapat dilakukan dalam berbagai bentuk tergantung ketelitian yang ada dalam suatu organisasi. Bentuk organisasi yang ditawarkan antara satu organisasi dengan organisasi lain mungkin berbeda, dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dalam membayar upah secara langsung dan beban kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian melalui data yang diperoleh dari wawancara dan observasi langsung di lokasi penelitian.

Manfaat membayar karyawan secara langsung antara lain menghargai kinerja karyawan, memastikan upah yang adil bagi karyawan, mempertahankan karyawan, atau mengurangi turnover serta dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sehh Buddin selaku Kepala Staf Operasional dan HRD sebagai berikut;

"Dengan pembayaran gaji langsung, manfaat pribadi yang saya rasakan akan membantu saya memenuhi kebutuhan sehari-hari dan memotivasi saya untuk berprestasi dan bekerja lebih keras, serta membuat saya semakin bersemangat, semakin termotivasi ketika bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan

perusahaan”. (wawancara 01 Juni 2023)
Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan Bapak Budi, yang menjelaskan bahwa manfaat gaji langsung adalah membantu karyawan memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga mendorong mereka untuk bekerja dengan nyaman, berprestasi, dan bekerja lebih keras lagi untuk PT.Irian Jaya Purnama Express tepat mencapai target. Berdasarkan hasil wawancara dari Bapak Sehh Buddin selaku Kepala Staf Operasional dan HRD terkait dengan kompensasi tidak hanya diberikan dalam bentuk gaji saja namun dapat berupa bentuk lain seperti tunjangan, insentif , bonus atau bentuk kompensasi non-finansial seperti cuti yang dapat membuat seorang karyawan merasa nyaman berkerja pada organisasi tersebut dan dapat menunjukkan kinerja secara optimal. Berikut dibawah ini merupakan hasil wawancara dengan narasumber:

“Membahas mengenai pemberian kompensasi di PT. Irian Jaya Purnama Express ini, tidak membedakan namun dapat dilihat dari tanggung jawabnya dan kinerjanya bagaimana ? apakah sudah memenuhi target yang diberikan kepada karyawan ? tidak hanya gaji saja namun ada juga bentuk lain seperti bonus, tunjangan, insentif, dan dll serta juga memberikan cuti, fasilitas dan asuransi kepada karyawan”. (wawancara 01 Juni 2023)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di PT. Irian Jaya Purnama Express yang diberikan kepada karyawan ada dua bentuk kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung dimana kompensasi langsung seperti, gaji, tunjangan, insentif dan lain-lain, sedangkan kompensasi tidak langsung seperti cuti, fasilitas, asuransi jiwa dan

asuransi kesehatan.

Dari data penelitian diperoleh dari berbagai bentuk kompensasi yang diterima karyawan di PT. Irian Jaya Purnama Express. Ada 3 bentuk yang diberikan kepada karyawan yaitu;

Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran gaji bulanan tergantung pada posisi jabatan dan jenis pekerjaan karyawan.

Seluruh karyawan PT.Irian Jaya Purnama Express menerima gaji pokok yang berbeda dengan karyawan yang statusnya masih karyawan baru atau karyawan magang. Berdasarkan hasil wawancara Bapak Turyono selaku staf admin mengenai gaji. Sebagai berikut:

“Gaji yang diberikan kepada karyawan rutin di lakukan bisa melalui dalam bentuk cash maupun di transfer langsung ke rekening pada setiap bulannya. Gaji yang diberikan kepada karyawan bebeda-beda tergantung jabatannya dan lama bekerja. Contohnya kayak saya, saat ini menjabat sebagai admin, saya sudah cukup lama bekerja disini, gaji yang saya dapatkan lumayanlha untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarga saya sehingga dikatakan cukuplah bagi saya”. (wawancara 01 Juni 2023)

Hal ini sama dengan narasumber berikutnya mengatakan bahwa gaji yang diberikan sudah sangat memuaskan, berikut dibawah ini merupakan hasil wawancara dengan Ibu Ima selaku staf Operasional.

”Kalau menurut saya gaji yang diberikan sudah sesuai

dengan beban kerja, kenapa saya katakan begitu karena, dengan diberikannya gaji secara rutin tiap bulannya tentu sudah memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga saya. Hal ini tentunya membuat sangat dihargai atas pekerjaan yang dilakukan”. (wawancara 02 Juni 2023)

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa perusahaan tersebut membayarkan gaji atau upah kepada karyawan sangat memuaskan dan tergantung pada jumlah pekerjaan serta posisi jabatan yang dimilikinya.

Menentukan perbedaan gaji pokok yaitu dengan memperhatikan karyawan yang sudah lama bekerja hal ini membuat dan menciptakan rasa keadilan bagi karyawan. Karyawan dengan lebih banyak pengalaman atau bekerja lebih lama dipertimbangkan untuk memberikan bentuk kompensasi berupa gaji yang lebih tinggi dibandingkan karyawan baru. Masalah Hal ini tentunya menjadi penyemangat bagi karyawan baru untuk terus bekerja di PT. Irian Jaya Purnama Express, dengan semakin lama masa kerja maka, semakin naik jabatannya dan tentunya semakin tinggi gaji pokok yang diterima.

Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan secara rutin setiap bulan terkait status, fungsi dan jabatan yang diamanahkan kepada karyawan.

Tunjangan Struktural

Tunjangan struktural adalah bentuk kompensasi yang berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jabatan struktural di PT. Irian Jaya Purnama Express.

Tunjangan Fungsional

Tunjangan Fungsional adalah bentuk kompensasi yang berbentuk uang yang diberikan kepada karyawan melekat pada jabatan struktural.

Tunjangan keluarga

Tunjangan Keluarga adalah bentuk kompensasi yang ditetapkan oleh PT.

Irian Jaya Purnama Express.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber Bapak Saiful selaku Staf Operasional, mengenai kompensasi bentuk tunjangan sebagai berikut:

”Manfaat yang saya rasakan dengan adanya tunjangan sangat membantu karyawan dan mampu meningkatkan tingkat produktivitas, mensejahterahkan hidup karyawan serta memberikan jaminan kenyamanan dan keselamatan kerja”. (wawancara 02 Juni 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Saiful. Dijelaskan Mengenai keuntungan tunjangan yang diberikan kepada karyawan adalah dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan.

Karyawan yang menikmati manfaat yang diberikan berupa kesehatan, menjamin nyaman dan keamanan disaat bekerja akan merasa efektif serta efisien dalam bekerja dan tentunya menaikkan pendapatan keuntungan lebih besar pada perusahaan PT. Irian Jaya Purnama Express.

Keterampilan karyawan diperlukan untuk bekerja secara profesional saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga tentunya memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. Hal ini membuat memacu karyawan menjadi lebih motivasi tersendiri agar dapat menempati jabatan struktural serta kompensasi yang didapatkan bertambah.

Insentif

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain gaji dan tunjangan ada pula insentif. Insentif ini adalah bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan penambahan kualitas/prestasi kerja dalam rangkaian

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

tugas pokoknya. Bentuk kompensasi yang diterimakan berupa insentif adalah:
Bonus.

Tambahan uang kerja lembur.

Bentuk lain terkait penambahan kualitas/prestasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Yusuf selaku Staf Operasional tentang insentif sebagai berikut;

"Manfaat yang saya rasakan sebagai karyawan disini, mendapatkan kompensasi berupa insentif adalah bonus, tambahan uang lembur dan bentuk penghargaan prestasi kerja yang dimana bisa membuat saya dan teman-teman lainnya dapat termotivasi untuk lebih semangat bekerja lebih giat dan rajin serta bisa bekerja mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dan juga membuat saya dapat memenuhi kebutuhan saya sehari-hari. (wawancara 05 Juni 2023).

Hasil wawancara dengan Bapak Yusuf, menunjukkan bahwa manfaat dari insentif adalah, memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih rajin serta giat dan semangat. Hal ini merupakan bentuk dorongan perusahaan kepada karyawan dalam melakukan suatu tambahan atas prestasi kinerja.

Hal serupa juga dijelaskan oleh salah satu karyawan yang bernama Bapak Saiful tentang insentif sebagai berikut;

"Selain manfaat dari isentif berupa bonus, ada juga diberikan uang lembur kepada karyawan, hak ini diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja tambahan.". (wawancara 05 Juni 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Saiful bahwa manfaat yang dirasakan oleh karyawan PT. Irian Jaya Purnama Express sangat besar dalam hal pemberian insentif berupa bonus dan uang lembur, hal ini dipergunakan untuk

memenuhi keperluan atau kebutuhan karyawan sehingga dapat memacu karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja dan mampu memberikan motivasi agar kinerja menjadi tercapai dan mengurangi turnover karyawan.

Kompensasi Tidak Langsung

Manfaat yang diberikan kompensasi tidak langsung adalah merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun cuti dan lain-lain.

Adanya tunjangan ini diharapkan dapat menciptakan tarikan atau ikatan bagi karyawan untuk bertahan hidup di perusahaan. Perlu dicatat bahwa kompensasi hanya dibayarkan kepada orang-orang yang memenuhi syarat atau orang-orang terpilih. Hal ini secara otomatis memperkuat pengelolaan Sumber Daya Manusia yang kompetitif sesuai harapan dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Kompensasi tidak langsung merupakan bagian dari kompensasi karyawan di luar gaji tetap, kompensasi ini dapat berupa barang atau uang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sehh Buddin selaku Kepala Staf Operasional dan HRD tentang kompensasi tidak langsung sebagai berikut;

"Perusahaan PT. Irian Jaya Purnama Express memberikan kompensasi tidak langsung yang diberikan adalah hak cuti dan asuransi maupun lainnya, dari manfaat ini sangat berguna baik bagi karyawan disini. Dimana dapat membantu dan memudahkan karyawan dalam bekerja. Tentunya dengan kinerja baik bisa terus bekerja dengan Perusahaan secara penuh loyalitas.

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

(wawancara 06 Juni 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan Bapak Sehh Buddin, dapat dijelaskan bahwa kompensasi tidak langsung adalah bagi hasil dan tambahan jasa atau manfaat yang diberikan berupa hak cuti maupun asuransi. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kompensasi tidak langsung ini bisa dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu sebagai berikut;

Santunan

Santunan menjadi bentuk kompensasi yang diberikan pada saat dan kondisi tertentu sebagai bantuan sosial kepada karyawan dengan tujuan untuk mengurangi beban hidup atau meningkatkan kesejahteraan karyawan. Macam-macam santunan yang diberikan kepada karyawan adalah;

Santunan sosial Kesehatan/ asuransi adalah yang diberikan kepada seluruh karyawan beserta keluarganya (suami, istri dan anak).

Santunan kematian adalah santunan yang diberikan kepada seluruh karyawan dengan ketentuan yaitu;

Diri sendiri

Keluarga termaksud istri dan anak

Santunan Hari Raya/ Idul Fitri adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh karyawan dengan besaran maksimal 1 kali gaji yang diterima oleh karyawan.

Berikut dibawah ini merupakan hasil wawancara dengan Bapak Andi selaku Staf Operasional sebagai berikut;

“ Santunan yang diberikan merupakan kompensasi dari Perusahaan ini contohnya santunan mungkin ada teman yang berduka, Perusahaan kasih, selain itu juga dapat THR. Sehingga membuat saya merasa bahagia karena, karyawan

diperhatikan dengan baik sehingga saya betah dan semangat dalam bekerja”.

(wawancara 06 Juni 2023)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan merupakan bentuk tunjangan pendapatan yang bertujuan untuk mengurangi beban hidup yang masih ditanggung oleh karyawan, dan kompensasi tersebut merupakan kompensasi tambahan untuk meningkatkan kesejahteraan seorang karyawan.

Cuti

Cuti diberikan untuk waktu tidak bekerja. Pejabat yang berhak memberi cuti karyawan adalah pimpinan/ kepala/ ketua unit kerja, kecuali cuti diluar tanggungan perusahaan perijinannya dilakukan oleh ketua badan pengurus. Hak cuti yang diberikan kepada karyawan sebagai berikut;

Cuti Tahunan

Pegawai yang telah bekerja secara terus-menerus selama satu tahun berhak mendapatkan cuti tahunan selama 12 hari

kerja (2 Minggu).

Cuti tahunan yang tidak dapat diambil pada tahun berikutnya hangus).

Untuk laryawan, pengambilan cuti dijadwalkan sesuai dengan tugas dan tenaga yang ada.

Cuti tahunan tidak dapat diambil 12 tahun berturut- turut.

Hak cuti tahunan dapat berkurang atau hangus disebabkan pelanggaran disiplin dengan ketepatan pimpinan/ ketua/ kepala unit kerja.

Pegawai yang akan mengambil hak cutinya wajib membuat surat permohonan dan melaksanakan cutinya setelah ada surat keputusan.

Cuti Melahirkan

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

Cuti melahirkan diberikan kepada karyawan Wanita baik karyawan tetap, magang, dan karyawan kontrak.

Lamanya cuti diberikan selama 12 Minggu yang penganturannya disesuaikan dengan kebutuhan karyawan bersangkutan.

Cuti Sakit

Cuti sakit diberikan kepada karyawan untuk dapat memberikan waktu beristirahat selama 7 hari kedepan untuk dapat memulihkan kondisi fisik.

Cuti karena hal yang mendesak

Cuti karena ditinggal mati baik Istri/Suami, maka cuti yang akan diberikan paling lama 1 minggu.

Cuti karena melaksanakan pernikahan, maka cuti yang akan diberikan paling lama 1 minggu.

Untuk mendapatkan cuti karena alasan penting, yang bersangkutan harus mengajukan permohonan tertulis pada pimpinan/kepala/ketua unit kerja, disertai dengan alasan pengambilan cutinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Seeh Buddin selaku Kepala Staf Operasional dan HRD Perusahaan ini adalah sebagai berikut;

“Cuti diberikan kepada karyawan merupakan hak yang harus diberikan. Jika diberikan hak cuti akan membuat karyawan memudahkan dalam bekerja dan semangat dalam bekerja, jika tidak diberikan hak cuti maka karyawan tersebut akan mengundurkan diri secara sepihak”. (wawancara 07 Juni 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dikemukakan bahwa pemberian hak cuti kepada karyawan sebagai bentuk perundang-undangan ketenagakerjaan, selain itu juga untuk memberikan kesempatan istirahat dalam rangka menjamin kesegaran jasmani dan rohani dan kepentingan

yang lainnya.

Fasilitas

Fasilitas merupakan segala bentuk yang didapatkan oleh karyawan dalam untuk mempermudah melakukan pekerjaan. Fasilitas yang diberikan seperti fasilitas Kesehatan, ketenagakerjaan, kendaraan operasional dan lain sebagainya.

Berikut dibawah ini merupakan hasil wawancara dengan Bapak Atang selaku sopir perusahaan PT. Irian Jaya Purnama Express sebagai berikut;

Fasilitas yang diberikan Perusahaan kepada saya yaitu mobil operasional truck, kebetulan saya merupakan sopir tersebut, Menurut saya fasilitas ini yang diberikan sudah cukup bagi saya. Selain itu juga saya memiliki BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan sehingga manfaat ini sangat baik buat saya dan keluarga saya. Dengan adanya fasilitas ini dapat mempermudah saya dan sangat nyaman bekerja disini”. (wawancara 07 Juni 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Atang, manfaat yang diberikan Perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan SOP (standar operasional perusahaan). Sehingga dapat mempermudah karyawan dalam beraktivitas bekerja dengan baik, selain itu juga karyawan merasa nyaman bekerja dan dihargai. Berdasarkan hasil wawancara diatas, pendapatnya sama halnya dengan Bapak Ito berikut dibawah ini merupakan hasil wawancara;

“Manfaat fasilitas yang diberikan kepada saya sangat baik, fasilitas yang saya dapat yaitu, BPJS Kesehatan, ketenakerjaan dan lainnya. Hal ini merupakan perhatian dari Perusahaan kepada karyawan yang mengadu nasib disini, jadi manfaat yang saya dapatkan cukuplah. (wawancara 07 Juni 2023)

Hasil dari wawancara dengan Bapak Atang dan Bapak Ito, menunjukkan

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

manfaat yang diberikan Perusahaan kepada karyawan benar-benar sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, hal ini membuat karyawan diperhatikan dengan baik serta dapat bekerja lebih rajin dan semangat. Peningkatan Kinerja Karyawan dengan adanya Kompensasi di PT. Irian Jaya Purnama Express.

Dampak kompensasi yang diberikan terhadap kinerja karyawan inilah salah satu faktor yang bisa membuat karyawan bersemangat ketika semangat kerja mulai turun. Memperhatikan kinerja karyawan dan memastikannya berada pada level yang tinggi adalah tugas manajemen perusahaan. Karyawan sebenarnya direkrut untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara tepat waktu dan optimal.

Namun karyawan tidak selalu mempunyai motivasi tinggi atau selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Selalu ada pekerjaan terasa tidak nyaman dan membosankan jika hal ini terjadi, kompensasi karyawan dapat menjadi senjata ampuh yang digunakan manajemen perusahaan untuk mendorong semangat kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, berikut dibawah ini merupakan hasil wawancara dengan Bapak Haris selaku Supir sebagai berikut;

“Ya, Benar, dengan adanya kompensasi yang diberikan Perusahaan terhadap kami, saya merasa sangat tinggi motivasi dalam bekerja. Terlebih saya sudah hampir 6 tahun bekerja saya mendapatkan kompensasi sesuai dengan masa kerja saya mengabdikan disini”. (wawancara 07 Juni 2023)

Dapat dikatakan bahwa kompensasi ini merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk mempertahankan tunjangan bagi karyawan saat ini. Bahwa gaji yang diberikan perusahaan ini tidak

hanya untuk kesejahteraan karyawannya saja melainkan juga untuk masa depan perusahaan. Ketika kinerja karyawan meningkat melalui seluruh kompensasi yang dibayarkan, bisnis menjadi lebih stabil. Bisnis yang stabil pasti akan mengalami pertumbuhan baik dalam penjualan maupun variasi produk yang dihasilkannya.

Hal ini sama juga ditanggapi oleh Bapak Andre selaku Sopir sebagai berikut kutipan wawancaranya.

“Dengan diberlakukannya kompensasi membuat kinerja semakin lebih meningkat dan memotivasi saya untuk giat bekerja. Karena semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi usaha saya dalam meningkatkan kerja”. (wawancara 07 Juni 2023)

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan Perusahaan kepada karyawannya merupakan suatu elemen penting bagi karyawan. Sebab dari jumlah kompensasi yang dibayarkan bisa menjadi bentuk evaluasi penilaian karyawan di Perusahaan PT. Irian Jaya Purnama Express.

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisa Data tentang Kompensasi Langsung di PT. Irian Jaya Purnama Express.

Menurut Mirzakhanyan, (2005: 19) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua cara pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan karena karyawan tersebut dipekerjakan organisasi/perusahaan. Kompensasi perlu mendapatkan perhatian serius perusahaan karena kompensasi menyangkut jumlah yang besar dari pengeluaran rutin Perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Seeh Buddin, sejalan dengan definisi para ahli diatas, menjelaskan

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

tentang perihal pemberian manfaat kompensasi langsung adalah membantu karyawan dalam hal memicu semangat atau memotivasi karyawan untuk lebih fokus dalam bekerja dan rajin, sehingga dapat memberikan efek dampak yang baik buat perusahaan kedepannya dengan memperoleh karyawan yang berkompoten didalam bidang pekerjaannya. Tujuan memberikan kompensasi kepada karyawan untuk dapat mempertahankan karyawan dalam arti mempertahankan karyawan yang berprestasi dan dianggap memiliki potensi dan kualitas dalam pekerjaannya, selain itu juga menjamin keadilan diperusahaan dan efisiensi biaya.

Menurut Joshi.M, (2013: 34) merupakan semua yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk imbalan fisik ataupun imbalan non fisik baik secara langsung ataupun secara tidak langsung, yang diterima karyawan atas segala upaya yang terkait dengan pekerjaan ataupun jasa yang dihasilkan pada sebuah Perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ibu Ima, bahwa Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai penggantian pembayaran yang dilakukan kepada perusahaan atau badan. Karyawan dibayar bonus berdasarkan kinerja mereka untuk perusahaan. Gaji dimaksudkan sebagai imbalan dari perusahaan atas waktu, tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diterima di Perusahaan PT. Irian Jaya Purnama Express tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, akan tetapi bisa digunakan untuk tabungan maupun investasi. Dengan pemberian kompensasi secara adil diantara karyawan dapat meminimalisir konflik atau gesekan antar sesama karyawan. Sebaliknya juga sistem

pemberian kompensasi yang ditata baik oleh Perusahaan ini dapat membuat termotivasi dalam bekerja karena ketika karyawan memberikan kontribusi yang baik maka, Perusahaan ini akan memberikan reward atau penghargaan. Analisa Data tentang Kompensasi Tidak Langsung di PT. Irian Jaya Purnama Express.

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian keuntungan untuk karyawan di luar upah atau gaji bulannya dan biasanya berupa uang tunai, fasilitas, atau barang tertentu. Kompensasi ini biasanya diberikan sebagai program balas jasa atau pemberian penghargaan yang berupa pelayanan kepada karyawan. Manfaat diberikannya kompensasi tidak langsung ialah agar dapat memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat lagi penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan ketentuan, kelayakan dan rasa manusiawi yang berlaku, keberadaan kompensasi diharapkan dapat menjadikan daya tarik atau pengikat bagi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Karena pandangan bahwasanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tinggi maka orang-orang yang berkualitas saja yang terpilih.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Seeh Buddin, Manfaat yang diberikan kompensasi tidak langsung adalah merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Adanya tunjangan ini diharapkan dapat menciptakan tarikan atau ikatan bagi karyawan untuk bertahan hidup di perusahaan. Perlu dicatat bahwa kompensasi hanya dibayarkan kepada orang-orang yang memenuhi syarat atau orang-orang terpilih, hal ini akan

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

memperkuat perusahaan dalam menata karyawannya..

Penerapan kompensasi bagi karyawan di PT. Irian Jaya Purnama Express yaitu untuk membangun dalam memotivasi untuk dapat meningkatkan kinerja serta dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten.

Analisa Data tentang peningkatan kinerja karyawan setelah diberlakukan Kompensasi di PT. Irian Jaya Purnama Express.

Keputusan kompensasi diperkirakan akan mempengaruhi kinerja karyawan, tentunya memberikan pelayanan yang baik kepada PT. Irian Jaya Purnama Ekspres. Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kompensasi berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan lain-lain merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan, maka semakin tinggi pula upaya karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Selama mengamati di perusahaan ini, terdapat perubahan yang sangat signifikan dalam kinerja sehingga, semakin termotivasi dan antusiasnya sangat tinggi terhadap pekerjaan mereka tekuni.

Perusahaan PT. Irian Jaya Purnama Express mempunyai kebijakan untuk selalu mendengarkan kebutuhan pelanggan. Kinerja karyawan merupakan tujuan utama perusahaan dalam memaksimalkan kebutuhan pelanggan, sehingga hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan adalah kinerja karyawan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan sangat efektif

dalam meningkatkan kinerja karyawan. maka hal ini disimpulkan ada 2 (dua) yaitu;

Keadilan dan manfaat yang diberikan dalam pemberian kompensasi oleh PT. Irian Jaya Purnama Express mampu memberikan motivasi kepada karyawannya dalam bekerja, sehingga hal ini sesuai dengan penerapan perihal pemberian kompensasi berdasarkan beban kerja dan jabatan karyawan.

Kompensasi yang diberikan sangat wajar dan pantas diberikan oleh pihak perusahaan. Sehingga hal ini dapat dirasakan oleh seluruh karyawan melalui kesempatan dalam memperoleh kehidupan yang nyaman dan tenang melalui kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan hidup di perusahaan PT. Irian Jaya Purnama Express secara baik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disampaikan beberapa saran untuk perbaikan kedepannya sebagai berikut; Bagi perusahaan, kedepannya perlu untuk meningkatkan kinerjanya serta pengetahuan dalam perihal pelayanan kepada konsumen jika sewaktu- waktu terjadi kerusakan barang, tujuannya agar kedepannya konsumen tidak beralih ke perusahaan lain.

Bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti selanjutnya agar kedepannya dapat mengkaji lebih dalam lagi mengenai pemberian kompensasi (gaji) dalam peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan acuan dalam penelitian yang terkait kedisiplinan dan pelayanan terhadap konsumen yang berdampak dalam peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

PERAN KOMPENSASI (GAJI) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. IRIAN JAYA PURNAMAEXPRESS DI KABUPATEN MERAUKE

- Abdullah Maruf, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R.
- R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March). Alexander Roy S dan Roy Setiawan. (2017). 135452-ID-evaluasi-manajemen-kompensasi-pada-pt-ja. Evaluasi Manajemen Kompensasi Pada Pt. Jaya Lestari , 5(AGORA), 1–6. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/135452-ID-evaluasi-manajemen-kompensasi-pada-pt-ja.pdf>
- Antaraneews.com. (2010). Manajemen sumber daya manusia. Retrieved from <https://antaranewsi.com/media/publications/54881-ID-strategi-manajemen-perubahan-dalam-menin.pdf>
- Fadjar, dkk 2018. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Retrieved from <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- H Kara, O. A. M. A. (2014). Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Astra Internasional Tbk Isuzu Sales Operation Cab. Tanjung – Tabalong. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 7(2), 107–115.
- Hasibuan, A. (2017). Etika Profesi Profesionalesme Kerja. UISU Press, 53(9), 1689–1699.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen sumberdaya manusia strategik. In Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. Jurnal Dimensi, 8(1), 127–141. doi: 10.33373/dms.v8i1.1856
- Joshi.M. (2013). Human Resource Management e-books and text books from bookboon.com. In Bookboon.Com (Vol. 53).
- Kadek, S. N. (2012). Organisasi kinerja.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (n.d.). Qualitative Data Analysis.
- Mirzakhanyan, A. (2005). Economic and social development. The Armenians: Past and Present in the Making of National Identity, 196–210. doi: 10.4324/9780203004937
- Murdiyanto, E. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif). In Bandung: Rosda Karya. Retrieved from http://www.academia.edu/download/35360663/METODE_PENELITIAN_KUALITAIF.docx
- Norainun. (2020). Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma ' Arif Sarolangun. Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma ' Arif Sarolangun, 7(April 2020).
- Siti Mujanah, M. P. . (2019). Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi.
- Tumisih, T., & Maasir, L. (2018). Analisis Pemberian Kompensasi Non

Finansial di Organisasi Militer.
Jurnal Ilmu Administrasi: Media
Pengembangan Ilmu Dan
Praktek Administrasi, 15(1), 51–
62. doi: 10.31113/jia.v15i1.132

Yuliandari, N. K. (2022). Kompensasi
Sebagai Suatu Upaya dalam
Memotivasi Karyawan di
Universitas 17 Agustus 1945
Banyuwangi. *Ekuitas: Jurnal
Pendidikan Ekonomi*, 10(1),
108–114. Retrieved from
[https://ejournal.undiksha.ac.id/i
ndex.php/EKU/article/view/467
79](https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU/article/view/46779)

JURNAL
MANAJEMEN & BISNIS
ISSN 2303 - 0313

Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa, Merauke

Jl. Nusa Barong No.1 Merauke Papua Selatan 10130.Tel (0971) 33333501 Email: stie@sainttheresa.ac.id