

Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia

Volume 2, Nomor 3, Juni 2023, Halaman 196-202

ISSN: 2986-7002

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8051738>

Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Pada Roti Bakar Hj. Ade

Hilwa Syafira Barkah¹, Uus MD Fadli²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UBP Karawang

Email: mn20.hilwabarkah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan pada UMKM Roti Bakar HJ. Ade sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan ingin mengetahui bagaimana bentuk kompensasi pada UMKM Roti Bakar HJ. Ade serta peran kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian dilakukan di Perum Delta Jati Kota Blok B3. No 5 RT/RW 005/013 Adiarsa Timur, Karawang Timur, Karawang, Jawa Barat. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer melalui wawancara dengan para informan yang telah ditentukan sebelumnya. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan pemilik Roti Bakar Hj. Perusahaan Ade secara konsisten berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga terlihat jelas bahwa dengan bantuan alat yang diberikan olehnya, karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai kesuksesan yang lebih besar. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan menjadi memiliki motivasi untuk terus berkembang sehingga kinerjanya di dalam perusahaan tersebut pun ikut meningkat dan berkembang.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja, Motivasi

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of the compensation given to Roti Bakar HJ UMKM. Ade so that he can improve the performance of employees and wants to know how the form of compensation for the UMKM Roti Bakar HJ is. Ade and the role of compensation on employee performance. This study uses a qualitative method. The research was conducted at Perum Delta Jati Kota Block B3. No 5 RT/RW 005/013 Adiarsa Timur, East Karawang, Karawang, West Java. The data source used is the primary data source through interviews with previously determined informants. Data collection techniques used are interviews, observation, and documentation. The results showed that the owner of Roti Bakar Hj. Ade's company consistently strives to meet the needs of its employees so it is clear that with the help of the tools provided by him, these employees are motivated to work harder and achieve greater success. The conclusion of this study is that the compensation provided by the company will make employees motivated to continue to develop so that their performance within the company also increases and develops.

Keywords: Compensation, Performance, Motivation

PENDAHULUAN

UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) adalah usaha yang dijalankan oleh individu atau badan usaha yang berukuran kecil sampai menengah. UMKM merupakan badan usaha yang sangat berpengaruh bagi pertumbuhan ekonomi di Indonesia karena dapat menjadi pengaman bagi masyarakat sekitar khususnya bagi masyarakat yang berpenghasilan rendah. Menurut Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia menyatakan bahwa UMKM di Indonesia mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha yang dijalankan.

UMKM berkontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai 60,5% dan terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 96,9% dari total penyerapan tenaga kerja nasional. Kadeni dan Srijani juga menyatakan bahwa UMKM memiliki tiga peranan cukup besar dalam membantu masyarakat yang kurang mampu, yaitu sebagai salah satu fasilitas yang dapat mengurangi kemiskinan, sebagai alat dalam proses pemerataan tingkat perekonomian masyarakat yang kurang mampu, dan sebagai salah satu sumber pendapatan negara. Cara yang dapat dilakukan oleh pelaku usaha atau pendiri UMKM dengan membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Maka dari itu dengan adanya UMKM dapat menurunkan tingkat pengangguran di masyarakat sekitar serta dapat meningkatkan kesejahteraan.

Disetiap perusahaan atau UMKM tentunya ingin memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri baik dengan pekerjaan maupun dengan kondisi perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan ataupun pelaku usaha dituntut untuk dapat mendorong kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yang baik sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan atau sebuah organisasi. Keberhasilan dan produktivitas organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang telah lama menarik perhatian dalam penelitian manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi. Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lain yang diberikan kepada karyawan, diyakini memiliki peranan yang sangat penting dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini penting dilakukan karena adanya bukti yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Hadisah, Basuki, dan Abdurrahim menyatakan bahwa Kompensasi yang diberikan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan kompensasi yang diberikan maka berpengaruh pada semangat dalam melaksanakan pekerjaannya serta semakin baik pula hasil yang diperoleh perusahaan.

Tujuan penelitian yakni untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang diberikan pada UMKM Roti Bakar HJ. Ade sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan ingin mengetahui bagaimana bentuk kompensasi pada UMKM Roti Bakar HJ. Ade serta peran kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Bintoro dan Daryanto juga menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM adalah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk dimiliki dan dijalankan oleh perusahaan, karyawan, dan masyarakat agar dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Kompensasi

Enny (2019) berpendapat bahwa kompensasi merupakan bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan mereka terhadap kontribusi dan

pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Akbar (2021) juga berpendapat bahwa kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Sejalan dengan hal tersebut diatas, Martoyo dalam Akbar, et al (2021:127) berpendapat bahwa tujuan kompensasi adalah : 1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai atau sebagai jaminan *economic security* bagi pegawai, 2. Mendorong agar pegawai lebih baik dan lebih giat, 3. Menunjukkan bahwa organisasi mengalami kemajuan.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai secara finansial maupun non-finansial yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai serta mendorong pegawai agar lebih baik dan lebih giat saat bekerja.

Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan, kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman serta tenang dalam menjalani kehidupannya. Sedarmayanti (2016).

Dale Yoder dalam Hasibuan (2019:186) berpendapat bahwa “Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, perawatan rumah sakit dan pensiun.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memelihara karyawannya dengan memberikan upah atau gaji serta memastikan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan merasa aman serta tenang dalam menjalani kehidupannya.

Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Aziz dan Fauziah (2018) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sejalan dengan pernyataan diatas, Fasha dan Lestari (2019) menyatakan bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kompensasi, dan kebijakan kepemimpinan.

Dari bacaan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Kajian dari berbagai sumber (2023)

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrument kunci. Adapun ciri-ciri dari penelitian kualitatif yakni lingkungan alamiah sebagai sumber data langsung, manusia merupakan alat (Instrumen) utama pengumpulan data, dan analisis data dilakukan secara induktif (Rahmasari, 2017).

Lokus Penelitian

Peneliti akan melakukan penelitian di Perum Delta Jati Kota Blok B3. No 5 RT/RW 005/013 Adiarsa Timur, Karawang Timur, Karawang, Jawa Barat.

Subjek Penelitian

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer melalui wawancara dengan para informan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Muhammad Idrus, subjek penelitian merupakan elemen benda, individu maupun organisme sebagai sumber informasi yang diperlukan peneliti untuk mendapatkan data penelitian. Adapun subjek penelitian dalam penelitian ini adalah owner dan karyawan UMKM Roti Bakar Hj. Ade yang menguasai serta memahami informasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive. Menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Peneliti mengambil teknik purposive sampling karena dapat memudahkan peneliti dalam mengambil data, selain itu juga penelitian akan lebih terarah dan sampel akan relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sebagai langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian tersebut adalah untuk mendapatkan data (Sugiyono, 2013). Cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan digabungkan ketiganya (Sugiyono, 2017:194). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Wawancara

Menurut pendapat Berger dalam Krisyantono pada tahun 2020 menyatakan bahwa wawancara merupakan percakapan antara periset (seseorang yang ingin mendapatkan informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi penting terhadap satu objek). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan wawancara

terstruktur. Dimana peneliti menyusun terlebih dahulu pertanyaan yang akan disampaikan kepada informan agar wawancara lebih terarah.

b. Observasi

Menurut Kartini Kartono, observasi adalah pengujian dengan sesuatu tujuan tertentu untuk mengetahui sesuatu, terutama yang bertujuan mengumpulkan fakta, data, skor, serta nilai suatu verbalisasi. Tujuan dari observasi ini adalah untuk mendapatkan data atau informasi.

c. Dokumentasi

Menurut pendapat Sugiyono pada tahun 2015 adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan dokumentasi berupa foto atau video saat melakukan wawancara dengan maksud tujuan mendukung penelitian.

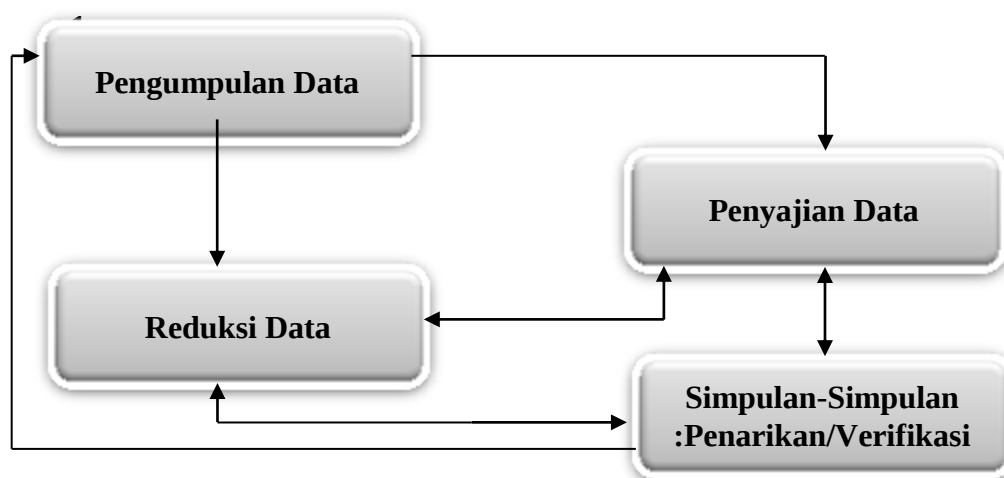
Keabsahan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi. Menurut pendapat Moleong pada tahun 2010, triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain untuk keperluan lain sebagai data pembanding terhadap data itu. Menurut Patton dalam Moleong pada tahun 2010, bahwa triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hal ini dapat dicapai dengan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

Teknik Analisis Data

Menurut pendapat Yin pada tahun 2014, teknik analisis data adalah analisis bukti atau data terdiri dari pengajuan, penyusunan data ke dalam bentuk tabel, ataupun pencampuran kembali bukti-bukti untuk menunjuk proposisi awal suatu penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif. Menurut Miles dan Hubberman, aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Berikut ini merupakan teknik analisis data interaktif menurut Miles dan Hubberman :

1. Pengumpulan data
2. Reduksi Data
3. Penyajian Data
4. Penarikan Kesimpulan



Gambar 2. Analisis Data : Model Interaktif

Sumber : Miles dan Huberman (dalam Hardani dkk, 2020:174)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Profil UMKM

Roti Bakar Hj. Ade adalah salah satu UMKM Karawang yang dimiliki oleh Bapak Ade Supriatna selaku owner. Usaha ini merupakan usaha roti bakar keliling. Memiliki aneka topping seperti coklat, keju, nanas, stroberi, dan blueberry. Awal UMKM ini berdiri pada tahun 2016 dan hanya memiliki sedikit pegawai. Sampai saat ini, Roti Bakar Hj. Ade memiliki 8 karyawan. Selain itu juga Roti Bakar Hj. Ade ini memiliki 2 cabang. Cabang 1 yang berlokasi di Perumahan Delta Jati Kota Blok B3. No 5 Rt005/Rw013. Cabang ke 2 di Jl. Citra Kebun Mas No 10, Kondang Jaya, Karawang Timur.

b. Hasil Penelitian

Pada hasil wawancara yang dilakukan bersama informan, penulis mendapatkan informasi mengenai kompensasi yang diterapkan oleh owner Roti Bakar Hj. Ade dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawannya. Yaitu dengan memenuhi kebutuhan karyawannya seperti gaji pokok yang sesuai dan fasilitas tempat tinggal. Selain itu juga, karyawan diberikan reward atau bonus untuk mengapresiasi usaha yang telah mereka lakukan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta mensejahterakan karyawannya.

c. Pembahasan

Menurut temuan penelitian, kompensasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan nyata terhadap suasana sekitar di tempat kerja. Artinya, peningkatan kompensasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya jika pelaku usaha memberikan kompensasi yang tidak memadai atau di bawah standar kepada karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang akan menjadi rendah.

Perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi karyawan. Kompensasi harus nyata dan adil, dengan dasar yang kokoh. Karyawan akan merasa kecewa jika menganggap remunasinya tidak adil, yang akan menyebabkan mereka keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, skema pengupahan dirancang sedemikian rupa sehingga calon pekerja akan merasa dihargai dan berkeinginan untuk bertahan di perusahaan guna mempertahankan personel yang kompeten.

Penelitian yang dilakukan Riyadi (2011) menemukan adanya korelasi positif antara motivasi karyawan dan prestasi kerja pada perusahaan manufaktur Jawa. Jika kinerja karyawan dilakukan dengan integritas, akurasi, dan keadilan, hal itu akan membantu meningkatkan motivasi internal karyawan. Jika situasi ini muncul, itu akan merugikan perusahaan secara langsung. Oleh karena itu, semua keputusan terkait ketenagakerjaan harus dibuat secara formal dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh dunia usaha secara objektif. Hal ini terkait pemilik Roti Bakar Hj. Perusahaan Ade, UMKM Roti Bakar Hj. Ade yang secara konsisten berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga terlihat jelas bahwa dengan bantuan alat yang diberikan olehnya, karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai kesuksesan yang lebih besar.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu dengan adanya kompensasi yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan menjadi memiliki motivasi untuk terus berkembang sehingga kinerjanya di dalam perusahaan tersebut pun ikut meningkat dan berkembang. Dengan begitu, perusahaan tempatnya bekerja akan mengalami peningkatan dari segi kesuksesan.

Berdasarkan simpulan ini, maka penulis memberikan saran mengenai upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan oleh perusahaan, yaitu:

- 1) Memberikan reward yang menjadi motivasi bagi karyawan, bisa dengan kenaikan gaji atau jabatan bagi karyawan yang kinerjanya bagus.
- 2) Meningkatkan semangat karyawan melalui peningkatan hubungan antar tim dengan membangun kerja sama antar karyawan.
- 3) Memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang di perusahaan dengan menyediakan beragam pelatihan yang bermanfaat.

Referensi

- Aliyah, A. H. (2022). Peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan. *WELFARE: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 64–72.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>
- YUNUS, M. (2017). *Peran Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Bri Syariah Kota PaloPO*. 1–23.