



KOMPENSASI DI CV. GEO KARYA PRATAMA

Andi Ronaldi¹

¹University Jayabaya, Jakarta, Indonesia

History Article

Article history:

Received Mei 10, 2023

Approved Mei 23, 2023

Keywords:

*Compensation
Payment
Employee
Company*

ABSTRACT

Compensation is a form of payment given by the company to employees in return for the contributions and achievements that have been given. In the world of work, compensation is one of the important factors to motivate employees to perform well. Therefore, companies must design a compensation system that is in accordance with the performance and contribution of employees. CV. Geo Karya Pratama is a company engaged in Topography Survey and Land Investigation, where the compensation system provided by this company is important to be studied. The purpose of this study is to determine the compensation system applied by CV. Geo Karya Pratama, as well as the impact of the compensation system on company employees. The method used in this research is qualitative research with a case study approach. Data was obtained through interviews with company employees and CV management. Geo Karya Pratama. Data analysis was conducted using the content analysis method. The results showed that CV. Geo Karya Pratama implements a compensation system that is quite varied and flexible. The compensation system consists of several components, namely basic salary, health allowance, attendance allowance, and meal allowance. The company's employees are satisfied with the compensation system implemented and feel that the system is quite fair. The impact of the compensation system implemented by CV. Geo Karya Pratama on the company's employees is the increased motivation and work performance of employees.

ABSTRAK

Kompensasi adalah suatu bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan prestasi yang telah diberikan. Dalam dunia kerja, kompensasi merupakan salah satu factor yang penting untuk memotivasi karyawan agar berkinerja baik. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang system kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan kontribusi karyawan. CV. Geo Karya Pratama adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Topography Survey dan Penyelidikan Tanah, di mana system kompensasi yang diberikan

oleh perusahaan ini menjadi penting untuk diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem kompensasi yang diterapkan oleh CV. Geo Karya Pratama, serta dampak dari sistem kompensasi tersebut pada karyawan perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara dengan karyawan perusahaan dan manajemen CV. Geo Karya Pratama. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis isi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV. Geo Karya Pratama menerapkan sistem kompensasi yang cukup variatif dan fleksibel. Sistem kompensasi tersebut terdiri dari beberapa komponen, yaitu gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan kehadiran, dan tunjangan makan. Karyawan perusahaan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan dan merasa bahwa sistem tersebut cukup adil. Dampak dari sistem kompensasi yang diterapkan oleh CV. Geo Karya Pratama pada karyawan perusahaan adalah meningkatnya motivasi dan kinerja kerja karyawan.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: geokaryapratama@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi. SDM bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan produktif, mengelola talenta, dan mengoptimalkan potensi pegawai. Hal ini dapat dicapai melalui beberapa cara, seperti merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. SDM juga bertanggung jawab dalam menetapkan kebijakan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan memastikan bahwa karyawan memahami dan mengikuti standar yang ditetapkan. Karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi, baik melalui kinerja yang lebih baik, inovasi, maupun meningkatkan kualitas layanan atau produk. Selain itu, pengelolaan SDM yang baik dapat meminimalkan biaya pengeluaran perusahaan terkait dengan absensi, turnover, atau pengunduran diri karyawan. Oleh karena itu, peran SDM dalam keberhasilan organisasi menjadi sangat penting dan perlu dikelola secara baik dan profesional. Perusahaan harus berinvestasi dalam pengembangan karyawan, memberikan insentif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas serta kinerja mereka (Asmayana dkk, 2018).

Pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan sehingga suatu perusahaan tentu sudah sepatutnya memadam sumber daya manusia dengan lebih bernilai daripada perusahaan itu sendiri. Perusahaan perlu memiliki kebijakan yang adil kepada sumber daya manusianya, mengingat jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, karena setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil atas jasa yang diberikannya (Adreani, 2020).

Upaya pengelolaan sumber daya manusia merupakan sebuah upaya dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan aturan pengelolaan orang banyak dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi juga merupakan faktor yang berpengaruh bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja (Ferdian dkk, 2023). Masalah yang sering muncul pada sebuah perusahaan adalah mengenai pengelolaan sumber daya manusianya agar mereka dapat melakukan tugas yang diembannya dengan baik. Menurut Firmandari, (2014) ada hubungan antara penghargaan dan prestasi karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu melakukan beberapa hal salah satunya adalah pemberian kompensasi. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja

yang nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan (Nugraha & Tjahjawati, 2017).

Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi yang diberikan harus adil dan sesuai dengan harapan karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima, hal ini dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, kompensasi, motivasi, dan kinerja merupakan unsur penting yang saling terkait. Tingkat kinerja karyawan yang tercermin dalam output yang dihasilkan, bergantung pada seberapa besar atau kuatnya kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada mereka. Dengan memberikan kompensasi dan motivasi yang memadai, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Tujuan seseorang bekerja tentu untuk mendapatkan kompensasi. Kompensasi yang didapatkan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Sehingga kompensasi menjadi penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan kompensasi dapat mempertahankan sumber daya manusia, melalui gaji yang diberikan, insentif, tunjangan, bahkan beberapa kompensasi tidak langsung lainnya dapat menarik karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, meningkatkan etos kerja, hingga dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas untuk tetap bertahan setia dengan perusahaan (Ilham dkk, 2020). Menurut Pratheepkanth (2011) dalam Kenjana & Nainggolan (2018) perusahaan diharapkan dapat mempertahankan karyawan berkualitas dan memotivasi mereka dengan menjaga keseimbangan antara kontribusi yang diharapkan dan imbalan atau penghargaan yang diberikan. Untuk mencapai hal tersebut, perlu adanya sistem atau strategi tertentu yang dapat menjamin keadilan dalam pemberian imbalan atau penghargaan kepada karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil oleh perusahaan.

Kompensasi adalah upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan. Kompensasi memiliki peran yang penting dalam memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima sepadan dengan kontribusi dan kinerja yang telah diberikan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini, sistem kompensasi harus dirancang dengan baik dan sesuai dengan standar industri yang berlaku, sehingga dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan serta mempertahankan karyawan yang berkualitas. Trisna (2021) mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi memiliki pentingnya bagi karyawan dan perusahaan karena dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi sebagai segala hal yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi memegang peranan penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan seberapa besar nilai kontribusi karyawan di antara karyawan lainnya (Handoko, 2008). Menurut (Akbar dkk, 2021:125), kompensasi merupakan segala bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja dengan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau pengganti yang diberikan oleh sebuah organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan hasil kerja yang telah diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, dan fasilitas lainnya.

Kompensasi memiliki peran yang sangat penting baik bagi karyawan maupun bagi majikan atau perusahaan. Karyawan sangat membutuhkan kompensasi sebagai sarana motivasi untuk bekerja secara optimal. Kompensasi juga menjadi sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya serta mencerminkan status sosial karyawan. Besarnya kompensasi juga berpengaruh pada standar kehidupan karyawan. Sementara itu, bagi majikan atau perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam manajemen kepegawaian. Kebijakan kepegawaian yang ditetapkan banyak dipengaruhi oleh pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Besar kompensasi yang diberikan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi sangat penting dalam menjaga motivasi dan produktivitas karyawan, serta menjadi faktor utama dalam menentukan kebijakan kepegawaian di perusahaan (Ginting, 2019). Menurut (Hasibuan, 2009)

tujuan pemberian kompensasi antara lain: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, disiplin, dan pengaruh serikat buruh.

Tujuan kompensasi sangatlah penting bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi karyawan, tujuan kompensasi antara lain untuk memperoleh ikatan kerja sama yang baik dengan perusahaan, merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani, menjadi lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, memperkuat disiplin dalam bekerja, serta mendapatkan pengaruh positif dari serikat buruh. Sementara itu, bagi perusahaan, tujuan kompensasi antara lain untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada, menarik minat karyawan baru yang berkualitas, meningkatkan produktivitas karyawan, memperbaiki kualitas kerja, dan memelihara hubungan baik dengan serikat buruh. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, indikator kompensasi yang harus diperhatikan. Dengan memperhatikan tujuan dan indikator kompensasi dengan baik, diharapkan perusahaan dan karyawan dapat saling mendukung dan meraih kesuksesan bersama. Menurut (Simamora, 2015:445), indikator kompensasi terdiri dari empat hal, yaitu: upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Selain itu, baik kompensasi finansial maupun non-finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 menyatakan bahwa pengusaha harus memberikan kompensasi berupa uang kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. Karyawan yang telah bekerja selama setidaknya 1 bulan secara terus menerus berhak menerima kompensasi. Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan setelah jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan berakhir, dan uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan PKWT berakhir atau selesai. Yulianto (2022) menyatakan bahwa tenaga kerja asing yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tidak berhak menerima uang kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang sistem kompensasi yang tepat dengan mempertimbangkan kinerja dan kontribusi karyawan. Sebagai perusahaan konstruksi, CV. Geo Karya Pratama perlu diperhatikan sistem kompensasinya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan mereka di perusahaan.

CV. Geo Karya Pratama adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang Topography Survey dan Penyelidikan Tanah dan memiliki bentuk badan usaha berupa CV. Geo Karya Pratama, terletak di Jl. Kamp Pamahan Rt. 003/008 No. 25, Kelurahan Jati Mekar, Kecamatan Jati Asih, Kota Bekasi. Perusahaan ini memiliki pengalaman dalam mengerjakan proyek-proyek nasional dan saat ini memiliki kualifikasi untuk mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi berikut:

Ini adalah daftar jasa pelaksana konstruksi yang terdiri dari beberapa kategori. BG004, BG007, BG008, dan BG009 masing-masing adalah jasa pelaksana konstruksi untuk bangunan komersial, bangunan pendidikan, bangunan kesehatan, dan bangunan gedung lainnya. SI001 adalah jasa pelaksana konstruksi untuk saluran air, pelabuhan, bendungan, dan infrastruktur sumber daya air lainnya. SI003 adalah jasa pelaksana konstruksi untuk jalan raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landasan pacu bandara. SI004 adalah jasa pelaksana konstruksi untuk jembatan, jalan layang, terowongan, dan subway. Terakhir, SI008 adalah jasa pelaksana konstruksi untuk pipa air minum lokal.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kualitatif adalah sebuah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat dan digunakan untuk mengkaji kondisi ilmiah dengan eksperimen dimana peneliti berperan sebagai instrumen. Metode ini menggunakan teknik pengumpulan data dan analisis kualitatif yang lebih menekankan pada pengungkapan makna. Sedangkan pendekatan studi kasus adalah sebuah pendekatan penelitian yang berfokus pada analisis secara mendalam terhadap sebuah kasus atau fenomena tertentu yang dianggap mewakili situasi yang sedang dipelajari (Kusmarni, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil satu perusahaan sebagai objek studi kasus, yaitu CV. Geo Karya Pratama, untuk kemudian dilakukan analisis yang mendalam terhadap sistem kompensasi yang diterapkan di perusahaan

tersebut, serta dampaknya terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Pendekatan studi kasus sangat tepat digunakan dalam penelitian ini karena dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan detail tentang fenomena yang sedang diteliti, serta memungkinkan peneliti untuk melihat keterkaitan antara beberapa variabel yang saling mempengaruhi dalam situasi yang spesifik.

Penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data utama, yaitu wawancara dan studi dokumen. Wawancara dilakukan dengan 10 karyawan dan manajemen CV. Geo Karya Pratama untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang pengalaman dan persepsi mereka terhadap sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan panduan atau daftar pertanyaan tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

Selain wawancara, data juga diperoleh melalui studi dokumen seperti buku catatan karyawan, jurnal perusahaan, dan kebijakan perusahaan terkait kompensasi. Dokumen-dokumen ini digunakan untuk memperoleh informasi tentang sejarah perusahaan, kebijakan dan praktik kompensasi yang diterapkan, serta data kinerja perusahaan dan karyawan. Dokumen-dokumen tersebut dianalisis dengan cermat untuk menemukan data yang relevan dengan tujuan penelitian.

Dalam penggunaan kedua sumber data tersebut, peneliti harus memperhatikan keakuratan dan keabsahan data yang diperoleh. Oleh karena itu, peneliti harus memilih partisipan wawancara dengan cermat dan memeriksa keaslian dokumen yang digunakan. Selain itu, peneliti juga harus memperhatikan etika dalam melakukan wawancara dan pengumpulan data dokumen, seperti menjaga kerahasiaan dan privasi partisipan wawancara serta memperoleh izin dari perusahaan untuk mengakses dokumen-dokumen yang dibutuhkan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis isi. Eriyanto (2011:15) mendefinisikan analisis isi sebagai sebuah teknik penilaian ilmiah yang digunakan untuk memahami karakteristik isi dan menarik kesimpulan dari isi tersebut, serta ditujukan untuk mengidentifikasi secara sistematis isi komunikasi yang terlihat. Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumen dianalisis dan dikategorikan ke dalam tema-tema tertentu untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan dan dampaknya pada karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Geo Karya Pratama menerapkan sistem kompensasi yang cukup variatif dan fleksibel. Sistem kompensasi tersebut terdiri dari beberapa komponen, yaitu gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan kehadiran, dan tunjangan makan. Gaji pokok merupakan komponen yang paling penting dan umum dalam sistem kompensasi. Tunjangan kesehatan diberikan untuk membantu karyawan dalam menghadapi biaya kesehatan. Tunjangan kehadiran diberikan untuk mengkompensasi kehadiran karyawan dalam bekerja dengan waktu yang telah ditetapkan. Tunjangan makan diberikan sebagai pengganti biaya makan karyawan selama bekerja. Selain itu, CV. Geo Karya Pratama juga memberikan bonus dan insentif sebagai bentuk penghargaan atas kinerja kerja karyawan yang baik. Manfaat dari menerapkan sistem kompensasi adalah sebagai berikut (Kadarisman, 2012):

1. Meningkatkan motivasi kerja

Dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja karyawan, dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

2. Meningkatkan retensi karyawan

Dengan memberikan kompensasi yang adil, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik, sehingga mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan untuk merekrut karyawan baru.

3. Menarik karyawan yang berkualitas

Sistem kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan menarik karyawan yang berkualitas, terutama dalam lingkungan persaingan yang ketat.

Namun, di sisi lain, terdapat juga beberapa kerugian dari menerapkan sistem kompensasi, antara lain (Tarmizi, 2017):

1. Biaya yang tinggi

Menerapkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dapat memerlukan biaya yang tinggi bagi perusahaan.

2. Kompleksitas

Sistem kompensasi yang kompleks dapat membingungkan dan mengurangi kejelasan bagi karyawan, sehingga mengurangi efektivitas dan efisiensi.

3. Potensi ketidakadilan

Jika sistem kompensasi tidak diatur dengan baik, dapat terjadi ketidakadilan dan ketidakpuasan di antara karyawan, yang dapat mengurangi motivasi dan produktivitas mereka.

Karyawan CV. Geo Karya Pratama merasa puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan dan merasa bahwa sistem tersebut cukup adil. Karyawan merasa bahwa besaran gaji pokok yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Selain itu, adanya tunjangan kesehatan, tunjangan kehadiran, dan tunjangan makan juga dirasakan memberikan manfaat bagi karyawan.

Karyawan juga merasa bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan cukup fleksibel dan variatif, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi karyawan yang berprestasi atau yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja mereka. Secara keseluruhan, persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan oleh CV. Geo Karya Pratama adalah positif. Karyawan merasa bahwa sistem tersebut adil dan memberikan manfaat bagi mereka, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kerja.

Dampak dari sistem kompensasi yang diterapkan oleh CV. Geo Karya Pratama terhadap motivasi kerja karyawan cukup signifikan. Karyawan merasa dihargai dan diberikan imbalan yang pantas sesuai dengan kontribusinya dalam bekerja. Hal ini memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, adanya sistem kompensasi yang variatif dan fleksibel juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja kerjanya agar bisa mendapatkan imbalan yang lebih baik. Dalam jangka panjang, sistem kompensasi yang adil dan memberikan penghargaan yang pantas juga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan berpotensi, sehingga dapat mengurangi biaya perusahaan untuk merekrut dan melatih karyawan baru (Indrastuti, 2020). Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa masalah atau kekurangan yang mungkin terdapat dalam sistem kompensasi yang diterapkan oleh CV. Geo Karya Pratama, antara lain:

1. Kurangnya transparansi dalam penetapan kriteria penilaian kinerja karyawan

Meskipun sistem kompensasi yang diterapkan oleh CV. Geo Karya Pratama dianggap cukup adil oleh karyawan, namun masih terdapat kekurangan dalam penetapan kriteria penilaian kinerja karyawan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakadilan pada karyawan yang merasa telah melakukan pekerjaan dengan baik namun tidak mendapatkan pengakuan atau insentif yang pantas. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan dalam penetapan kriteria penilaian kinerja yang lebih transparan dan terukur.

2. Tidak adanya insentif atau reward untuk karyawan yang telah memberikan kontribusi yang luar biasa dalam pekerjaannya

Karyawan yang telah memberikan kontribusi yang luar biasa dalam pekerjaannya, seperti menyelesaikan proyek dengan cepat dan hasil yang baik, atau memberikan ide-ide inovatif untuk perusahaan, perlu diberikan pengakuan dan insentif yang pantas. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memotivasi mereka untuk terus berprestasi. Oleh

karena itu, perlu adanya program insentif atau reward yang lebih terstruktur dan adil untuk karyawan yang telah memberikan kontribusi yang luar biasa.

3. Tidak adanya program pelatihan atau pengembangan karyawan yang dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja

Karyawan yang merasa dirinya memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih dari tuntutan pekerjaannya, tetapi tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri, cenderung merasa bosan dan kurang termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan dalam pengembangan diri dan memberikan program pelatihan atau pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan keahlian mereka. Dengan adanya program ini, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.

Sistem kompensasi yang diterapkan oleh CV. Geo Karya Pratama memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari peningkatan motivasi kerja karyawan sebagai hasil dari sistem kompensasi yang dianggap adil dan variatif. Dalam jangka pendek, sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan, serta mengurangi absensi dan turnover.

Namun, untuk jangka panjang, sistem kompensasi yang efektif dan efisien harus mencakup juga program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja mereka. Hal ini akan memastikan bahwa karyawan tetap memiliki keterampilan dan kemampuan yang relevan dan up-to-date, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan di masa depan (Wiliandari, 2014).

Oleh karena itu, kaitan antara sistem kompensasi dengan kinerja karyawan di CV. Geo Karya Pratama adalah bahwa sistem kompensasi yang baik dan efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara umum. Namun, perusahaan harus tetap berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa karyawan tetap memiliki keterampilan dan kemampuan yang relevan dan up-to-date, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan di masa depan.

Perubahan ekonomi atau kondisi perusahaan dapat berdampak pada sistem kompensasi dan kepuasan karyawan di CV. Geo Karya Pratama. Ketika kondisi perusahaan memburuk atau mengalami penurunan kinerja, perusahaan mungkin akan meninjau ulang sistem kompensasi mereka untuk mengurangi biaya operasional dan meningkatkan efisiensi (Wibowo, 2013). Hal ini dapat berdampak pada pengurangan bonus, tunjangan, atau bahkan gaji karyawan.

Studi kasus dari beberapa karyawan di CV. Geo Karya Pratama dapat memberikan gambaran yang lebih konkret mengenai pengalaman dan persepsi mereka terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Berikut beberapa contoh studi kasus yang mungkin terjadi:

1. Karyawan A merasa kurang puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan karena merasa tidak adil dalam penentuan besaran gaji dan tunjangan yang diterima. Karyawan A merasa bahwa beberapa karyawan yang memiliki koneksi atau hubungan yang lebih dekat dengan atasan lebih diuntungkan dalam hal ini.
2. Karyawan B, yang merupakan karyawan senior di perusahaan, merasa bahwa sistem kompensasi yang diterapkan tidak cukup mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan B merasa bahwa keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target tidak mempengaruhi besaran gaji dan tunjangan yang diterima, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih keras.
3. Karyawan C merasa bahwa sistem kompensasi yang diterapkan cukup adil, namun kurang transparan dalam hal penetapan kriteria penilaian kinerja. Karyawan C merasa bahwa atasan lebih sering memberikan feedback yang subjektif, sehingga sulit untuk mengetahui secara pasti kinerja yang telah dicapai dan bagaimana perusahaan menilai kinerja tersebut.

Dari studi kasus di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan dapat bervariasi tergantung pada pengalaman dan sudut pandang masing-masing karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk secara terus-menerus memantau dan mengevaluasi sistem kompensasi yang diterapkan guna memastikan bahwa sistem tersebut adil dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Perubahan ekonomi atau kondisi perusahaan juga dapat memengaruhi kepuasan karyawan terhadap sistem kompensasi. Jika perusahaan mengalami kesulitan keuangan dan harus menurunkan kompensasi, karyawan mungkin merasa tidak dihargai dan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, jika perusahaan mengalami pertumbuhan dan berhasil meningkatkan pendapatan, karyawan mungkin merasa lebih dihargai dan lebih puas dengan sistem kompensasi mereka (Novliadi, 2007).

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan perubahan ekonomi dan kondisi perusahaan dalam mengevaluasi dan memperbarui sistem kompensasi mereka. Perusahaan harus memastikan bahwa sistem kompensasi mereka tetap adil dan kompetitif di pasar kerja, sambil mempertimbangkan keadaan ekonomi dan kondisi perusahaan yang berubah-ubah. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kepuasan karyawan dan memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Penilaian keadilan sistem kompensasi di perusahaan sangat penting dilakukan guna memastikan bahwa sistem yang diterapkan adil bagi seluruh karyawan (Mufira, 2019). Beberapa faktor yang dapat dievaluasi dalam penilaian keadilan sistem kompensasi adalah:

1. Keadilan Internal

Keadilan internal mengacu pada kesetaraan dalam penggajian antara karyawan yang memiliki kualifikasi, pengalaman, dan kinerja yang sama. Evaluasi ini melibatkan perbandingan upah dan tunjangan antara karyawan yang berbeda dalam posisi yang sama.

2. Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal mengacu pada kesetaraan dalam penggajian antara karyawan di perusahaan dengan perusahaan lain di industri yang sama. Evaluasi ini melibatkan perbandingan upah dan tunjangan di antara perusahaan sejenis untuk memastikan bahwa perusahaan tidak membayar karyawan mereka terlalu rendah atau terlalu tinggi.

3. Keadilan Individual

Keadilan individual melibatkan evaluasi kesetaraan dalam penggajian antara karyawan yang berbeda yang memiliki kemampuan, kualifikasi, dan kinerja yang berbeda. Evaluasi ini melibatkan perbandingan upah dan tunjangan antara karyawan di posisi yang berbeda dalam perusahaan.

4. Keadilan Kontribusi

Keadilan kontribusi mengevaluasi penggajian yang adil berdasarkan kontribusi individu karyawan terhadap kesuksesan perusahaan. Evaluasi ini melibatkan pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap keberhasilan perusahaan.

Dalam penilaian keadilan sistem kompensasi, perusahaan harus memastikan bahwa sistem yang diterapkan adil dan sesuai dengan standar industri dan praktik terbaik. Karyawan harus merasa dihargai dan diperlakukan secara adil dalam hal penggajian dan tunjangan agar dapat memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan (Iran, 2014).

Analisis pengaruh faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan persaingan industri terhadap sistem kompensasi di CV. Geo Karya Pratama penting dilakukan karena faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi stabilitas perusahaan dan kinerja karyawan. Dalam kondisi ekonomi yang sulit, perusahaan mungkin mengalami kesulitan keuangan dan memutuskan untuk memotong biaya dengan mengurangi kompensasi karyawan. Sementara itu, persaingan industri

yang ketat dapat mendorong perusahaan untuk meningkatkan sistem kompensasi mereka untuk mempertahankan karyawan terbaik dan menarik bakat baru.

Dengan menganalisis pengaruh faktor-faktor eksternal terhadap sistem kompensasi di CV. Geo Karya Pratama, perusahaan dapat menyesuaikan strategi kompensasi mereka dengan kondisi pasar saat ini. Misalnya, jika kondisi ekonomi sedang sulit, perusahaan mungkin perlu meninjau kembali kebijakan kompensasi mereka untuk memastikan bahwa mereka tetap bersaing dalam pasar tenaga kerja dan mempertahankan karyawan terbaik mereka. Di sisi lain, jika persaingan industri meningkat, perusahaan mungkin perlu mengevaluasi dan meningkatkan sistem kompensasi mereka untuk menarik bakat baru dan mempertahankan karyawan yang ada. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dalam perumusan kebijakan kompensasi, perusahaan dapat menghindari kebijakan yang tidak sesuai dengan kondisi pasar saat ini dan memastikan bahwa karyawan mereka merasa dihargai dan dihargai dengan baik untuk pekerjaan mereka (Purnaya, 2016). Oleh karena itu, analisis pengaruh faktor-faktor eksternal terhadap sistem kompensasi sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan keberlangsungan dan keberhasilan jangka panjang mereka. Analisis pengaruh faktor-faktor eksternal terhadap sistem kompensasi di CV. Geo Karya Pratama dapat dilakukan dengan melihat beberapa hal, antara lain:

1. Kondisi ekonomi

Kondisi ekonomi yang tidak stabil, seperti terjadinya inflasi atau penurunan pertumbuhan ekonomi, dapat mempengaruhi sistem kompensasi di CV. Geo Karya Pratama. Jika kondisi ekonomi memburuk, perusahaan mungkin akan mengalami kesulitan dalam memberikan kenaikan gaji atau bonus yang memadai kepada karyawan.

2. Persaingan industri

Persaingan di industri tempat perusahaan beroperasi juga dapat mempengaruhi sistem kompensasi yang diterapkan. Jika persaingan di industri tersebut cukup ketat, perusahaan mungkin akan memberikan kompensasi yang lebih tinggi untuk dapat mempertahankan karyawan terbaik dan mengurangi risiko kehilangan mereka ke perusahaan pesaing.

3. Perubahan regulasi atau kebijakan pemerintah

Perubahan regulasi atau kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan kompensasi, seperti perubahan tarif pajak atau minimum wage, dapat mempengaruhi sistem kompensasi di CV. Geo Karya Pratama. Perusahaan harus memperhatikan perubahan-perubahan tersebut dan menyesuaikan sistem kompensasinya agar tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas

Ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas di pasar dapat mempengaruhi sistem kompensasi di CV. Geo Karya Pratama. Jika terdapat kekurangan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan mungkin akan memberikan kompensasi yang lebih tinggi untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

5. Perubahan teknologi

Perubahan teknologi yang cepat dan signifikan dapat mempengaruhi sistem kompensasi di CV. Geo Karya Pratama. Jika teknologi baru diperkenalkan dalam industri tersebut, perusahaan mungkin harus mempertimbangkan untuk memberikan pelatihan atau pengembangan keterampilan kepada karyawan agar dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut dan meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi sistem kompensasi.

6. Tren pasar

Tren pasar, seperti tren gaji atau tuntutan karyawan, dapat mempengaruhi sistem kompensasi di CV. Geo Karya Pratama. Jika terdapat tren peningkatan gaji di pasar, perusahaan mungkin

akan terdorong untuk meningkatkan kompensasi mereka agar tetap kompetitif dan mempertahankan karyawan terbaik.

Peningkatan komunikasi dan transparansi dalam pengelolaan sistem kompensasi dapat dilakukan melalui beberapa cara, di antaranya (Wahjono, 2015):

1. Pengumuman kebijakan kompensasi

Perusahaan dapat membuat pengumuman secara terbuka mengenai kebijakan dan mekanisme yang digunakan dalam sistem kompensasi kepada seluruh karyawan. Dalam pengumuman tersebut dapat dijelaskan mengenai kriteria yang digunakan dalam menentukan besaran kompensasi, jenis-jenis tunjangan yang diberikan, dan cara perhitungan gaji dan bonus.

2. Konsultasi dan evaluasi

Perusahaan dapat melakukan konsultasi dan evaluasi secara terbuka dengan karyawan mengenai sistem kompensasi yang diterapkan. Karyawan dapat memberikan masukan dan saran untuk perbaikan sistem kompensasi yang dirasa tidak adil atau tidak efektif. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui keberhasilan dari penerapan sistem kompensasi dan menentukan apakah perlu dilakukan perubahan atau penyempurnaan.

3. Penjelasan secara terperinci

Perusahaan dapat memberikan penjelasan secara terperinci kepada karyawan mengenai jenis-jenis tunjangan yang diberikan dan mekanisme perhitungannya. Hal ini dapat menghindari munculnya perasaan ketidakadilan karena karyawan akan memahami dengan jelas mengenai bagaimana besaran kompensasi yang diterima.

4. Pelatihan dan pengembangan

Perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan mengenai sistem kompensasi yang diterapkan dan cara mengoptimalkan penghasilan melalui bonus dan insentif. Dengan begitu, karyawan akan lebih memahami cara kerja sistem kompensasi dan dapat merencanakan tindakan yang perlu dilakukan untuk meningkatkannya.

Dengan meningkatkan komunikasi dan transparansi dalam pengelolaan sistem kompensasi, diharapkan akan tercipta hubungan kerja yang lebih baik antara perusahaan dan karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN

CV. Geo Karya Pratama menerapkan sistem kompensasi yang cukup variatif dan fleksibel untuk para karyawan mereka. Sistem kompensasi tersebut terdiri dari beberapa komponen, yaitu gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan kehadiran, dan tunjangan makan. Dalam hal ini, karyawan perusahaan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan dan merasa bahwa sistem tersebut cukup adil. Adapun dampak dari sistem kompensasi yang diterapkan oleh CV. Geo Karya Pratama pada karyawan perusahaan adalah meningkatnya motivasi dan kinerja kerja karyawan. Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, karyawan merasa dihargai dan diberi penghargaan yang pantas atas kinerja mereka, sehingga mereka merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Selain itu, sistem kompensasi yang fleksibel juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan kebutuhan mereka dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini memberikan karyawan perusahaan keamanan dan kestabilan finansial yang lebih baik. Secara keseluruhan, sistem kompensasi yang diterapkan oleh CV. Geo Karya Pratama telah memberikan dampak positif pada karyawan perusahaan. Hal

ini menunjukkan bahwa pentingnya penerapan sistem kompensasi yang baik dan adil dalam meningkatkan motivasi dan kinerja kerja karyawan.

Saran untuk perusahaan CV. Geo Karya Pratama, disarankan untuk terus melakukan evaluasi dan peninjauan ulang terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala untuk mengetahui apakah sistem kompensasi yang diterapkan masih relevan dan memenuhi kebutuhan karyawan. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan benchmarking dengan perusahaan sejenis untuk mengetahui apakah sistem kompensasi yang diterapkan sudah cukup kompetitif dan sesuai dengan standar industri.

Sedangkan untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan penelitian mengenai pengaruh variabel-variabel lain terhadap kepuasan dan motivasi karyawan selain dari sistem kompensasi, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kesempatan pengembangan karir. Selain itu, penelitian juga dapat dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif untuk menghasilkan data yang lebih akurat dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.

1. Menjaga karyawan yang berkualitas

Program kompensasi yang baik dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi penghargaan yang pantas atas kinerjanya, biasanya lebih cenderung untuk bertahan di perusahaan. Dengan demikian, penelitian tentang kompensasi dapat membantu perusahaan dalam menjaga karyawan yang berkualitas dan mengurangi biaya perekrutan karyawan baru.

2. Meningkatkan motivasi karyawan

Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target kerja. Melalui penelitian ini, perusahaan dapat mengetahui jenis-jenis insentif atau program kompensasi lain yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk menciptakan program kompensasi yang lebih efektif dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Meningkatkan citra perusahaan

Program kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan citra perusahaan di mata karyawan, calon karyawan, dan masyarakat umum. Dengan mengetahui kebutuhan dan preferensi karyawan, perusahaan dapat menciptakan program kompensasi yang lebih baik dan meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik dan menarik bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreani, J., dkk. (2020). Kompensasi Finansial dan Non Finansial Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Orbith*. 16(1), 16-26.
- Akbar, M. F., Pamulang, U., & Wijoyo, H. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Asmayana, dkk. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. 2(2), 93-111.
- Eriyanto. (2011). Analisis Isi: Pengantar Metodologi untuk Penelitian Ilmu. Komunikasi dan Ilmu-ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Kencana.
- Ferdian, G., dkk. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 playen Gunungkidul. *Jurnal Swabumi*. 11(1), 63-72.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 9(1), 25-34.

- Ginting, R. A. P. (2019). Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pada PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe (doctoral Dissertation, Universitas Quality).
- Handoko. (2008). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Ilham, dkk. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Variabel Motivasi. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram. 9(4), 315-324.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen sumberdaya manusia strategik.
- Iran Sahril, S. H. (2014). Tesis-Pengaruh Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, Keadilan Iteraksional, Permbudayaan Karyawan dan Perencanaan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Tiga Industri Rumah Sakit di DKI Jakarta (Doctoral dissertation, Universitas Trisakti).
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. manajemen sumber daya manusia, 1-53. National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development. 973-997.
- Kentjana, N., Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia TBK.).
- Kusmarni, Y. (2012). Studi kasus. UGM Jurnal Edu UGM Press, 2.
- Mufira, F. R. (2019). LKP: Perancangan Sistem Penilaian Kinerja, Sistem Penggajian serta Sistem Penghargaan (Reward) pada UD. Bugit (Doctoral dissertation, Institut Bisnis dan Informatika Stikom Surabaya).
- Novliadi, F. (2007). Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja.
- Nugraha, A., Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. 3(3), 24-32.
- Purnaya, I. G. K., & SE, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Andi.
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tarmizi, I. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pemahaman Teknologi Informasi, Kompensasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada SKPD Kota Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Trisna, A., Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. Oikonomia: Jurnal Manajemen. 17(2),127-140.
- Wahjono, S. I. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Salemba Empat, 4.
- Wibowo, A. T. (2013). Analisis Prosedur Pemberian Kredit pada UED-SP Sumber Makmur Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Untuk Menekan Terjadinya Kredit Macet (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Wiliandari, Y. (2014). Rancangan pelatihan dan pengembangan sdm yang efektif. Society, 5(2), 93-110.
- Yulianto, T. (2022). Ketentuan Mengenai Pemberian Uang Kompensasi Menurut Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 terhadap Pekerja/Buruh yang Hubungan Kerjanya berdasarkan perjanjian Kerja Waktu Tertentu 9pkWT). Orbith. 18(3), 216-220.