

PENERAPAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI CV. BAROKAH BANDUNG

^{1*}Putri Nur Alis Azizah, ²Atep Kustiwa

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

*e-mail: putri10120540@digitechuniversity.ac.id

Abstract : This research aims to determine the effectiveness and impact of improving employee performance at CV. Barokah Bandung Jl. Cibeunying Kolot No. 13, Sadang Serang, Coblong District, Bandung City from the implementation of compensation. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. The data collection techniques in this research are interviews and observations which are then analyzed by data triangulation. From data analysis and research results, it was found that there was application of compensation at CV. Barokah Bandung Jl. Cibeunying Kolot No. 13, Sadang Serang, Coblong District, Bandung City by providing financial compensation in the form of wages and bonuses. There is a positive impact on the implementation of compensation to improve employee performance. The application of compensation in the form of bonuses is also considered to have quite high effectiveness in improving employee performance at CV. Barokah Bandung. As input from the author for the CV company. Barokah Bandung regularly carries out comprehensive evaluations of compensation programs that have been implemented, such as meal bonuses, which is important to increase the level of compensation literacy among employees. This can be done through regular educational sessions, informative brochures about the benefits and value of health benefits and other compensation components, and external factors such as economic conditions and level of competition must also be considered.

Keywords: Application of Compensation, Employee Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektifitas dan dampak mengenai peningkatan kinerja karyawan di CV. Barokah Bandung Jl. Cibeunying Kolot No. 13, Sadang Serang, Kecamatan Coblong Kota Bandung dari adanya penerapan kompensasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan dekriptif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu wawancara dan observasi yang kemudian di analisis dengan triangulasi data. Dari analisis data dan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa adanya penerapan kompensasi di CV. Barokah Bandung Jl. Cibeunying Kolot No. 13, Sadang Serang, Kecamatan Coblong, Kota Bandung dengan cara pemberian kompensasi finansial berupa upah dan bonus. Terdapat dampak positif terhadap adanya penerapan kompensasi untuk peningkatan kinerja karyawan. Penerapan kompensasi berupa bonus ini juga dinilai memiliki efektifitas yang cukup tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Barokah Bandung. Sebagai masukan daari penulis untuk perusahaan CV. Barokah Bandung untuk rutin melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program kompensasi yang telah diterapkan seperti bonus uang makan, penting untuk meningkatkan tingkat literasi kompensasi di antara karyawan. Ini bisa dilakukan melalui sesi edukasi rutin, brosur informatif tentang manfaat dan nilai dari tunjangan kesehatan serta komponen kompensasi lainnya, dan faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan tingkat persaingan juga harus dipertimbangkan.

Kata Kunci : Penerapan Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi memiliki daya tarik tersendiri bagi setiap karyawan, karena kompensasi merupakan pendapatan tambahan yang dihasilkan dari sebuah kontribusi pekerjaan dan juga keterampilan yang dimiliki masing - masing karyawan.

Penerapan kompensasi menjadi hal yang penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pertumbuhan perusahaan. Setiap



perusahaan harus memiliki kompensasi untuk diterapkan pada perusahaannya. Penerapan kompensasi di setiap perusahaan dapat berbeda, namun tujuan dari pemberian kompensasi di setiap perusahaan atau pelaku usaha tersebut sama yaitu untuk membalas jasa kepada karyawan

Dalam Undang - Undangan No. 13 tahun 2003 mengartikan bahwa “kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan keutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”. Berdasarkan undang-undang tersebut maka perusahaan ataupun pelaku usaha mengambil Langkah untuk peduli terhadap kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi yang tepat.

Tolak ukur untuk menetapkan besarnya kompensasi disesuaikan dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pemerintah telah menetapkan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) dan Upah Minimum Provinsi (UMP). Untuk UMK kota Bandung tahun 2024 ditetapkan pemerintah sebesar Rp. 4.209.309. besaran UMK Kota Bandung ini naik sebesar 3,97% atau Rp. 160.846.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan adalah bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu dalam suatu organisasi. Upaya untuk mencapai tujuan organisasi harus dilakukan secara legal dan sesuai dengan norma moral dan etika.

Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu 1) untuk menganalisis efektivitas kompensasi yang diterapkan di CV. Barokah Bandung 2) untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi penerapan kompensasi di CV. Barokah Bandung 3) untuk mengidentifikasi hambatan yang dihadapi CV. Barokah Bandung dalam menambah kompensasi yang diterapkan.

CV. Barokah Bandung merupakan perusahaan berbentuk perseorangan yang bergerak di bidang jasa persewaan dan pemasangan alat - alat pesta. CV. Barokah Bandung didirikan oleh Bapak Aep Juhana pada tahun 1996. Bentuk kompensasi yang diterapkan di CV. Barokah Bandung ada dua macam, yaitu secara finansial dan non - finansial. Kompensasi finansialnya berupa pemberian upah dan bonus, sedangkan kompensasi non-finansial nya berupa cuti. Kinerja karyawan menentukan perbedaan kompensasinya. Contohnya kinerja karyawan di CV. Barokah Bandung, masing - masing karyawan mendapatkan upah yang berbeda menyesuaikan dengan divisi kerjanya. Penulis berfokus pada penerapan kompensasi yang diterapkan kepada karyawan operasional atau karyawan yang berada di lapangan saja.

Urgensi dari permasalahan penelitian ini adalah tidak adanya gaji pokok yang diberikan CV. Barokah Bandung kepada karyawan nya. Pemberian upah hanya bergantung pada besaran *margin* dari satu kali transaksi dengan konsumen. Sehingga upah yang diberikan di CV. Barokah Bandung berada dibawah kebijakan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kota Bandung sejak Januari 2024.

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun (Mujanah, 2019).

Menurut Marwansyah dalam (Nugraha, 2017) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial. Menurut Suparyadi dalam (Nugraha, 2017) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun non finansial.

Sastrohardiwiryo dalam (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tegana kerja tersebut



telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan kompensasi adalah menciptakan sistem penghargaan yang adil bagi *employer* dan *employee*. Hasil yang diharapkan adalah pekerja yang tertarik untuk bekerja dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan baik untuk *employer*. Penelitian terdahulu mengenai kompensasi ini telah dikaji oleh peneliti terdahulu seperti (Maftuha, 2019) yang dalam penelitiannya ia mengemukakan bahwa penerapan kompensasi mempunyai peranan penting bagi karyawan dan kompensasi yang diterapkan dapat menambah produktivitas karyawan, dengan diterapkannya kompensasi kinerja karyawan pun meningkat.

Menurut (Wibowo, 2022) jenis - jenis dari kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1. Kompensasi finansial langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (pembagian laba, komisi dan bonus) dan bayaran tertangguh.
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa asuransi, bayaran di luar jam kerja seperti cuti hari raya, tahunan dan liburan, bisa juga berupa fasilitas seperti kendaraan dan tempat tinggal.

Menurut (Rahman & Husaini, 2022) strategi kompensasi merupakan rencana menentukan imbalan atau *benefit* dan gaji karyawan agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Strategi kompensasi diperlukan untuk merekrut dan mempertahankan orang - orang yang memiliki keterampilan, kompetensi, dan sikap yang sesuai untuk menjalankan tugasnya.

Menurut Sinambela dalam (Surya (2019) menyatakan bahwa pengembangan system kompensasi organisasi perlu dilakukan dengan berbagai strategi yang saling mendukung. Strategi tersebut antara lain berkenaan dengan :

1. Analisis pekerjaan, perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi.
2. Penilaian pekerjaan yang dikaitkan dengan keadilan internal. Dalam melakukan penilaian pekerjaan diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan "nilai" untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan lain dengan organisasi dan pemberian poin untuk setiap pekerjaan.
3. Survei berbagai system kompensasi. Dengan melakukan survei berbagai system kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang di survei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi pemakai pegawai lain dan organisasi konsultan, terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut (Kusjono & Ratnasari, 2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Onsardi, 2019). Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Yulandri, 2020). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merujuk pada hasil yang dapat dicapai oleh individu dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Sihombing et al., 2019) karakteristik yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.
2. Berani mengambil risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.



5. Memanfaatkan *feed back* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan perusahaan.

Aspek yang paling mendasar dan paling penting dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut (Sihombing et al., 2019) :

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi perusahaan, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh perusahaan sesuai dengan tujuan visi dan misi nya.
2. Merumuskan indikator kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung. Sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama.
3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran perusahaan, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran perusahaan.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan perusahaan dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam (Yulandri, 2020) mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu :

1. Karyawan mampu menunjukkan kemampuan pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan (kualitas)
2. Seberapa banyak komoditi barang atau jasa yang dapat di hasilkan dalam kurun waktu tertentu (kuantitas).
3. Sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak melakukan kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan (pelaksanaan tugas).
4. Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan sesuai dengan kebijakan operasional (tanggung jawab).

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah instrumen kunci. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata - kata atau tulisan serta perilaku orang - orang yang diamati. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memahami suatu fenomena atau gejala sosial melalui penjelasannya berupa gambaran yang jelas tentang fenomena atau gejala sosial tersebut dalam bentuk rangkaian kata - kata.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional yang ada di CV. Barokah Bandung Jl. Cibeunying Kolot No. 13, Sadang Serang, Kecamatan Coblong Kota Bandung Menurut Sugiyono (2017) penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti adalah instrumen kunci. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata - kata atau tulisan serta perilaku orang - orang yang diamati Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya dampak dari penerapan kompensasi di CV. Barokah Bandung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

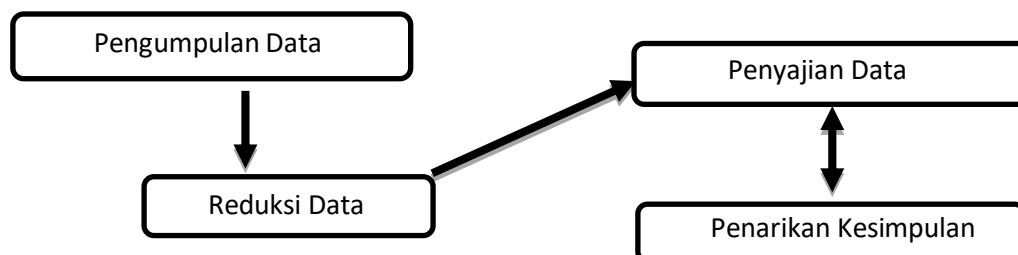
Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik triangulasi untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data triangulas terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Penulis secara langsung datang ke tempat yang menjadi objek penelitian lalu mengamati keadaan. Selanjutnya penulis melakukan wawancara dengan 4 informan yang diantaranya 1 orang direktur, 2 orang *supervisor*, dan satu orang karyawan atau tim operasional. Dan yang terakhir adalah studi dokumentasi yang membantu dalam melakukan teknik pengumpulan data melalui sumber literatur yang ada.



Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Langkah - langkah yang dilakukan untuk menganalisis penelitian ini diantaranya : pengumpulan data, reduksi data (pengolahan data), penyajian data, dan yang terakhir penarikan kesimpulan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Komponen - komponen kompensasi yang saat ini diterapkan oleh CV. Barokah Bandung diantaranya : kompensasi finansial berupa upah dan bonus uang makan, sedangkan kompensasi non-finansialnya adalah cuti. Pemberian upah kepada karyawan nya menggunakan system bagi hasil dari total *margin* sekali transaksi dengan 1 konsumen, untuk seluruh karyawan operasional yang bekerja mendapatkan upah sebesar 40% dari total margin sekali transaksi dengan konsumen. Sedangkan bonus uang makan diterima karyawan apabila datang tepat waktu ke kantor. Cuti diberikan saat hari raya.

Kompensasi yang dirasa efektif untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan pemberian kompensasi secara finansial yaitu berupa upah dan bonus. Dikatakan oleh keempat informan bahwa kompensasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya adalah dengan memberikan upah yang adil dan bonus uang makan kepada karyawan operasional (di lapangan). Bonus kehadiran ini hanya diterapkan untuk karyawan operasional. Bonus ini dapat diperoleh karyawan apabila karyawan dapat datang tepat waktu ke kantor dengan waktu yang telah ditentukan. Apabila karyawan tersebut tidak datang tepat waktu, maka karyawan tersebut dikenakan *punishment* berupa tidak akan mendapat uang makan.

Dikatakan efektif karena bonus ini dapat mendorong karyawannya untuk menjadi pribadi yang disiplin, disisi lain bonus ini juga dapat meningkatkan semangat karyawan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Hal ini dikarenakan apabila karyawan dapat datang tepat waktu ke kantor dan apabila di hari tersebut sudah ada surat perintah untuk mengantarkan barang sewaan kepada konsumen ataupun pemasangan *equipment* pesta di tempat yang telah ditentukan konsumen, maka kegiatan itupun dapat dimulai pada waktu pagi hari. Sehingga tidak mengakibatkan karyawan bekerja lembur sampai tengah malam yang mengakibatkan dalam waktu satu hari hanya dapat menyelesaikan pekerjaan di satu tempat saja. Karyawan bagian operasional bekerja dilapangan dan pastinya mengurus tenaga sehingga karyawan operasional ini akan terdorong untuk disiplin dengan datang tepat waktu ke kantor agar bisa mendapatkan bonus uang makan karena karyawan akan membutuhkan makanan untuk menambah asupan tenaga. Dapat dikatakan bahwa bonus ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara dalam sisi kedisiplinannya.

Faktor yang mempengaruhi penerapan kompensasi di CV. Barokah ada dua jenis yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal. Diantaranya adalah sebagai berikut :

a. Faktor Internal

Pay And Employees Productivity, yang dimana direktur dari CV. Barokah Bandung Bapak Aep Juhana mencari cara meningkatkan produktifitas dengan menghubungkan kompensasi dengan kinerja pekerja. Kinerja tinggi memerlukan lebih banyak motivasi. Dengan itu maka penerapan bonus berupa uang makan kepada karyawan yang ada dilapangan dapat mendorong kinerja berupa kedisiplinan mereka dengan baik kondisi kerja fisik yang baik, manajemen efektif membantu meningkatkan tingkat kinerja.

b. Faktor Eksternal

Kondisi Ekonomi, seiring berjalannya waktu pasca pandemi *covid 19* yang sudah dilalui beberapa tahun lalu, keadaan pasar dari perusahaan jasa khususnya persewaan belum meningkat secara



signifikan. Tingkat persaingan yang tinggi juga membuat pemasukan di CV. Barokah Bandung tidak terlalu besar sehingga dapat dikatakan bahwa dengan kondisi ekonomi yang dihadapi oleh CV. Barokah Bandung saat ini tidak sebaik tahun - tahun sebelum *covid 19* sehingga kompensasi yang diterapkan tidak terlalu banyak komponennya dan tidak banyak juga jumlahnya. Semakin tinggi situasi kompetisi, semakin kurang kemampuan CV. Barokah membayar bonus lebih tinggi. Kemampuan membayar juga merupakan konsekuensi produktivitas relatif perusahaan. Apabila perusahaan sangat produktif maka dapat membayar upah lebih tinggi.

Yang menjadi penghambat dalam penambahan komponen kompensasi di CV. Barokah Bandung adalah rata - rata karyawannya kurang memahami ilmu mengenai kompensasi. Sebagai contoh saat CV. Barokah menambah komponen kompensasinya berupa tunjangan kesehatan untuk karyawannya, banyak karyawan yang enggan menerimanya karena diperlukan angsuran untuk biaya tunjangan tersebut. Angsuran untuk tunjangan kesehatan tersebut setengahnya di tanggung oleh perusahaan, dan setengahnya lagi ditanggung oleh karyawan yang biayanya di potong dari gaji yang didapat setiap bulannya.

Dengan kebijakan tersebut karyawan tetap enggan menerima kompensasi non - finansial, karena dirasa tidak terlalu membutuhkan sehingga mereka hanya ingin mendapat kompensasi secara finansial saja, apalagi penambahan kompensasi non - finansial ini mengakibatkan gajinya terpotong. Sehingga hal inilah yang menjadi penghambat bagi CV. Barokah Bandung untuk menambah komponen kompensasi yang diterapkannya. Selain itu latar belakang pendidikan yang rendah menjadikan hambatan dalam penerapan penerimaan informasi dan juga edukasi mengenai kompensasi. Juga kemampuan ekonomi perusahaan yang masih kurang untuk meningkatkan pemberian kompensasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait penerapan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Barokah Bandung, dapat disimpulkan sebagai berikut :

Pertama, Dengan penerapan kompensasi berupa bonus uang makan bagi karyawan operasional CV. Barokah Bandung dapat disimpulkan bahwa kompensasi ini memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui sistem ini, perusahaan berhasil mendorong kedisiplinan karyawan, karena hanya karyawan yang datang tepat waktu yang berhak mendapatkan bonus tersebut. Secara tidak langsung sistem ini mempengaruhi efisiensi kerja. Dengan hadirnya karyawan tepat waktu, mereka dapat memulai tugas-tugas lapangan pada waktu yang optimal, sehingga menghindari pekerjaan lembur. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karena karyawan dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih efisien. Bonus berupa uang makan ini juga membantu menjaga kesejahteraan karyawan operasional yang bekerja di lapangan. Dengan kondisi yang memerlukan banyak tenaga, asupan makanan yang cukup menjadi penting. Bonus ini tidak hanya menjadi insentif tambahan, tetapi juga memastikan bahwa karyawan memiliki asupan energi yang cukup untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Dengan demikian, pemberian bonus berupa uang makan sebagai kompensasi efektif bagi karyawan operasional di CV. Barokah Bandung telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, baik dari segi disiplin, efisiensi kerja, maupun kesejahteraan personal.

Kedua, Faktor internal mencakup hubungan langsung antara kompensasi dan kinerja karyawan. Bapak Aep Juhana selaku direktur CV. Barokah Bandung mengakui pentingnya menghubungkan kompensasi dengan produktivitas karyawan. Oleh karena itu penerapan bonus berupa uang makan bagi karyawan operasional tidak hanya menjadi insentif tambahan, tapi juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja melalui kedisiplinan yang lebih baik. Disisi lain, faktor eksternal, kondisi ekonomi dan tingkat persaingan juga memainkan peran kunci dalam penentuan kompensasi. Pasca pandemi *covid 19*, kondisi pasar jasa, terlebih di industri persewaan belum sepenuhnya pulih dan tingkat persaingan yang tinggi menempatkan tekanan tambahan pada pendapatan perusahaan. Dalam situasi kompetitif yang semakin ketat, kemampuan CV. Barokah Bandung untuk memberikan bonus yang lebih besar terbatas. Dengan demikian, penerapan kompensasi di CV. Barokah Bandung dipengaruhi oleh faktor internal seperti hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, serta faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan tingkat persaingan industri. Penentuan kompensasi yang



efektif harus mempertimbangkan kedua aspek ini untuk memastikan keseimbangan antara insentif yang diberikan kepada karyawan dan keberlanjutan keuangan perusahaan.

Ketiga, Rata - rata karyawan kurang memahami konsep dan manfaat dari komponen kompensasi non - finansial. Hal ini terlihat dari sikap enggan beberapa karyawan dalam menerima tunjangan kesehatan yang ditawarkan. Karyawan CV. Barokah Bandung merasa bahwa tunjangan kesehatan tidak begitu diperlukan, terutama jika itu berarti potongan dari gaji mereka. Potongan gaji untuk menutupi sebagian biaya tunjangan kesehatan menjadi hambatan bagi sebagian karyawan yang mungkin menghadapi tekanan keuangan. Dan rendahnya latar belakang pendidikan karyawan juga menjadi hambatan dalam penerimaan informasi dan edukasi mengenai kompensasi, sehingga upaya untuk mengedukasi mereka mengenai kompensasi non-finansial menjadi sulit.

Sebagai pembandingan dengan penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ass (2020), bahwa hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi tidak memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerjanya yang memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas berikut beberapa saran sebagai masukan dari penulis diantaranya :

1. Evaluasi dan perluas program kompensasi. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap program kompensasi yang telah diterapkan seperti bonus uang makan. Pastikan untuk memperluas jenis kompensasi yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan.
2. Edukasi karyawan. Mengingat kurangnya pemahaman karyawan tentang komponen kompensasi non-finansial, penting untuk meningkatkan tingkat literasi kompensasi di antara karyawan. Ini bisa dilakukan melalui sesi edukasi rutin, brosur informatif tentang manfaat dan nilai dari tunjangan kesehatan serta komponen kompensasi lainnya.
3. Mempertimbangkan konteks eksternal. Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan tingkat persaingan juga harus dipertimbangkan. Meskipun memberikan bonus yang lebih besar mungkin tidak selalu memungkinkan, tetapi dengan memperhatikan faktor-faktor eksternal, CV. Barokah Bandung dapat menyesuaikan strategi kompensasi secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda BPR.
- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Fadli, M. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika. Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*.
- Febriani. (2022). Pemberdayaan Perempuan Kepala Keluarga Melalui Program UPPKS. *Profesi Pendidikan*.
- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Hardani, d. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Ikhsan, et al. (2021). Bahan Ajar MSDM. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kusjono, & Ratnasari. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari Tanggerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*.
- M, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ass. Jakarta: Dinasti International Journal.



- Maftuha, R. F. (2019). Penerapan Strategi Kompensasi Untuk Menambah Produktivitas Karyawan Di Toko Roti “ AMY BAKERY “.
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara .
- Nugraha, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Bandung: Jurnal Riset Bisnis dan Investasi.
- Onsardi. (2019). Effect Of Empowerment on Employees Performance. Center for Open Science.
- Pratiwi. (2020). Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja di Karesidenan Surakarta. FA Pandaya.
- Puspita, P., & Shamita, G. (2022). Startegi Kompensasi Perusahaan. ResearchGate.
- Rahman, A., & Husaini, M. (2022). Manajemen Kompensasi. ResearchGate.
- Rajagukguk, J., Siagian, E. M., & Simanjuntak, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 5(2), 82–89. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v5i2.810>
- Rukhmana, T., Darwis, D., IP, S., Alatas, A. R., SE, M., Tarigan, W. J., ... & S ST, M. M. (2022). Metode Penelitian Kualitatif. CV Rey Media Grafika
- Sihombing, P., & dkk. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV. Multi Baja Medan. *Dharmawangsa Journal*.
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RnD. Bandung: Alfabeta CV.
- Surya, A. D., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jael Indonesia. *Sibolga: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Wibowo. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yulandri. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Journal Management and Accounting*.
- Yulianty, P., & Jufri, A. (2020). Perdebatan Empiris : Prinsip Metode Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Penelitian Sosial Ekonomi. *Manajemen dan Akuntasnis*.
- Yusanto, A. (2019). Pentingnya Pendidikan Bagi Manusia . *Jurnal Buana Pengabdian*.

