

Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bagja Bersama Karawang

Ahmad Yusup¹, Budi Rismayadi², Wike Pertiwi³ ✉

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peran Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan serta mencari permasalahan dan solusi yang dapat memberikan manfaat terhadap perusahaan. Permasalahan yang ada yaitu bahwa perusahaan belum memberikan kompensasi sepenuhnya terhadap karyawan sehingga solusinya perlu memberikan kompensasi yang adil dan menyeluruh terhadap karyawan. Metode yang digunakan berupa metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik triangulasi dengan melakukan wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari hasil perbandingan antara sumber data dan wawancara mengenai kompensasi dengan menggunakan indikator gaji dan upah, insentif/bonus, tunjangan, dan fasilitas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya diterima oleh karyawan sehingga penelitian ini dinyatakan *valid*. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan PT Bagja Bersama Karawang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Karena dengan adanya kompensasi yang didapatkan, dapat memotivasi semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this research is to identify and analyze the role of compensation on employee performance and to find problems and solutions that can benefit the company. The problem that exists is that the company has not fully compensated its employees so the solution needs to provide fair and comprehensive compensation to employees. The method used is a qualitative descriptive method using triangulation techniques by conducting interviews and observations. The results of this study indicate that the data obtained from the results of comparisons between data sources and interviews regarding compensation using indicators of salary and wages, incentives/bonuses, benefits, and facilities indicate that the compensation provided by the company has not been fully received by employees so that this research is declared valid. Therefore, the compensation provided by PT Bagja Bersama Karawang has an important role in improving the performance of employees. Because with the compensation that is obtained, it can motivate morale which can improve employee performance. Keywords : Compensation, Employee Performance.

Keywords: Compensation; Employee Performance.

Copyright (c) 2023 Ahmad Yusup

✉ Corresponding author : Ahmad Yusup

Email Address : mn19.ahmadyusup@mhs.ubpkarawang.ac.id (Jl. HS. Ronggowaluyo, Puseurjaya, Telukjamnet Ti,ur Kab Karawang,41361)

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia selalu menjadi aspek yang sangat penting. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan yang dicapai perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi tidak lepas dari peran dan kualitas sumber daya manusia. Menurut Sofyandi (2016) Sumber Daya Manusia sebagai salah satu strategi untuk menempatkan fungsi – fungsi manajemen seperti controlling, planning, organizing, leading, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, pengembangan, seleksi, pelatihan, interaksi, industrial, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, dan pemutusan interaksi kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif berdasarkan SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif & efisien.

Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara Indonesia, hanya dapat dipertahankan apabila kualitas sumber daya manusia mendapat perhatian baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta. Oleh karena itu, perlu pengembangan sumber daya manusia di negara kita mengingat produktif potensial dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata (Lupita, Rismayadi, & Patricia, 2019). Karawang sebagai kota industri yang membutuhkan jasa *transportasi*. Dengan adanya PT Bagja Bersama karawang dapat menyediakan jasa *transportasi* yang dibutuhkan oleh beberapa perusahaan dan instansi industri.

PT Bagja Bersama bergerak dibidang jasa *transportasi* dan lainnya seperti penyediaan tenaga kerja, perencanaan, perizinan, *tour & travel*, *general Transportation, provision and labor services, and catering industry*. PT Bagja bersama mengedepankan *profesional* sehingga menjadikan jasa *Transportasi* yang sehat, mandiri, serta mengikuti pertumbuhan industri di kota karawang serta memiliki misi untuk menggali potensi *transportasi* serta mengenalkan kepada kalangan industri.

Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja. Kinerja seorang karyawan dapat dikatakan berhasil ketika perusahaan tempat mereka bekerja semakin berkembang, oleh karena itu berhasil atau gagal perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan (Afandi, 2018:83). Selain faktor karyawan juga kinerja tidak terlepas dari tanggung jawab atasan. Karena setiap pegawai merupakan tanggung jawab pimpinan untuk mendorong dan mengelola kinerja mereka (Dewi & Pertiwi, 2022).

Untuk menilai kualitas dari Sumber Daya Manusia dapat diukur dengan Kinerja Karyawan (Indrawati, 2021). Berdasarkan data yang diperoleh pada PT. Bagja Bersama karawang observasi bahwa terdapat fenomena yang terjadi pada PT. Bagja Bersama Karawang, masih banyak karyawan yang tidak puas akan kompensasi yang diberikan perusahaan. Terlihat dari data pada kinerja karyawan yang menunjukkan adanya penurunan Kinerja yang menjadi salah satu acuan dari penilaian kinerja

karyawan. Sering terjadinya keterlambatan serta tidak masuk pada penjemputan karyawan dikarenakan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kesalahan pada individunya, kurangnya akan kompensasi yang didapat, adanya kesalahan informasi atau *miss communication* antar Karyawan. Berikut ini data *performance company shuttle* keterlambatan penjemputan dari bulan Januari-September 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1. berikut:

Table 1 *Performance Company Shuttle* Keterlambatan PT. Bagja Bersama Karawang

Bulan Periode 2022	Total Hari Kerja	Sesuai Jadwal		Keterlambatan	
Januari	23 / 31	22	95.5%	1	4.5%
Februari	20 / 28	20	100%	0	0.0%
Maret	23 / 31	23	100%	0	0.0%
April	22 / 30	21	95.2%	1	4.8%
Mei	23 / 31	23	100%	0	0.0%
Juni	22 / 30	19	86.2%	3	13.8%
Juli	23 / 31	18	78.4%	5	21.6%
Agustus	23 / 31	17	73.80%	6	26.2%
September	22 / 30	16	69.90%	7	30.1%
Oktober	21/31	21	100%	0	0.0%
November	22/30	22	100%	0	0.0%
Desember	22/31	22	100%	0	0.0%
Akumulasi	266/365	244	91.7%	23	12.8%

Sumber: Data Sekunder PT. Bagja Bersama, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan mengenai *Performance company shuttle* keterlambatan penjemputan PT. Bagja Bersama mengalami penurunan kinerja yang cukup signifikan pada bulan Juni- September dari periode bulan Januari-September 2022. Pada bulan Juni mengalami keterlambatan rata-rata sebanyak 3 kali dalam sebulan dengan presentase 13.8%, di bulan selanjutnya yaitu Juli mengalami keterlambatan lebih besar mencapai 5 kali dalam sebulan dengan presentase 21.6%, pada bulan Agustus mengalami keterlambatan rata-rata 6 kali dalam sebulan dengan presentase 26.2% dan tersakhir di bulan September rata-rata keterlambatan paling tinggi yang mencapai 7 kali dalam sebulan dengan presentase 30.1%. dengan adanya penelitian ini diharapkan kedepannya dapat memberikan gambaran dan evaluasi kepada perusahaan mengenai Kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonardo & Andreani (2015) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan juga Penelitian yang dilakukan Njoroge & Kwasira (2015) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bertentangan dengan hasil penelitian Murty (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk dapat mengetahui dan menganalisis peran Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan serta mencari permasalahan dan solusi yang dapat memberikan manfaat terhadap karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan dan *research gap* maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang ada sehingga peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Bagja Bersama Karawang”

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Akbar, Pamulang, & Wijoyo (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disintesis bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut. Adapun indikator yang dipakai dalam kompensasi menurut Simamora (2015:445) adalah sebagai berikut :

a. Gaji dan upah

Upah adalah pembayaran yang sering digunakan untuk pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah umumnya terkait dengan tingkat upah per jam dan upah biasanya berlaku untuk tarif gaji tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif/Bonus

Insentif adalah kompensasi tambahan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan ditanggung oleh perusahaan dan tunjangan lain yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

d. Fasilitas

Fasilitas umumnya terkait dengan kesenangan seperti mobil perusahaan atau akses mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja

Pengertian Kinerja menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Dalam Priansa (2014) menurut Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja karyawan sesuai pemaparan Kilvin & Siagian, (2020:210) ialah pencapaian perusahaan yang bisa berupa hasil yang inovasi, keandalan, efisiensi atau lainnya yang dibutuhkan perusahaan

Maka dari definisi diatas dapat disintesis bahwa kinerja hasil atau pencapaian dari suatu hal yang telah dilakukan atau dikerjakan seseorang berupa inovasi, keandalan, efisiensi dalam jangka waktu tertentu untuk perusahaan. Adapun indikator yang dipakai dalam kinerja Menurut Robbins (2016:260) untuk mengukur kinerja karyawan adalah : (1). Kualitas Kerja ; (2). Kuantitas; (3). Ketepatan waktu ; (4). Efektivitas; (5). Kemandirian.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggunakan metode atau pendekatan studi kasus, dan dokumen portofolio hasil kegiatan (Sugiyono, 2017). Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan *purposive sampling*. Sugiyono (2018:138) mendefinisikan bawasanya *purposive sampling* ialah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Menurut Wijaya (2018) triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi metode dengan melakukan wawancara dan observasi. Observasi dan wawancara dilakukan dengan jumlah 5 (Lima) karyawan yang terdiri dari Manager, Admin, dan karyawan. Lalu divalidasi dengan berbagai sumber sehingga bisa dijadikan dasar bagi penarikan kesimpulan dan diharapkan dapat diperoleh layak untuk dimanfaatkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja sebagai penghargaan karena telah berkontribusi membantu pengembangan perusahaan. Berdasarkan penelitian lapangan, terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan oleh peneliti. Sehingga peneliti melakukan observasi

dan wawancara secara -bukti data perusahaan, dimana hasil observasi dan wawancara akan diolah oleh peneliti sebagai bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terdapat beberapa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Berikut data tabel rekapitulasi kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai berikut:

Table 2 Rekapitulasi Data Kompensasi Karyawan PT Bagja Bersama Karawang Tahun 2022

REKAPITULASI DATA KOMPENSASI KARYAWAN PT BAGJA BERSAMA KARAWANG TAHUN 2022												
No	Daftar Karyawan	Jabatan	Masa Kerja	Gaji Pokok	Insentif/ Bonus	Tunjangan				Fasilitas		
						BPJS Kesehatan	BPJS Ketenagakerjaan	THR	Tunjangan makan	Kendaraan Dinas	Pelatihan Karyawan	
1	Karyawan A	Direktur	3 Tahun	Rp.7.000.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
2	Karyawan B	Admin	3 Tahun	Rp.4.900.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
3	Karyawan C	Finance	3 Tahun	Rp.4.900.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
4	Karyawan D	Manager Operasi	1 Tahun	Rp.6.000.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
5	Karyawan E	Manager Personalia	2 Tahun	Rp.6.000.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
6	Karyawan F	Korlap	5 Tahun	Rp.4.900.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
7	Karyawan G	Korlap	2 Tahun	Rp.4.500.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
8	Karyawan H	Driver	8 Tahun	Rp.4.700.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
9	Karyawan I	Driver	8 Tahun	Rp.4.700.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
10	Karyawan J	Driver	8 Tahun	Rp.4.700.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
11	Karyawan K	Driver	7 Tahun	Rp.4.500.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
12	Karyawan L	Driver	7 Tahun	Rp.4.500.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
13	Karyawan M	Driver	7 Tahun	Rp.4.500.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
14	Karyawan N	Driver	7 Tahun	Rp.4.500.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
15	Karyawan O	Driver	6 Tahun	Rp.4.500.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
16	Karyawan P	Driver	6 Tahun	Rp.4.500.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
17	Karyawan Q	Driver	6 Tahun	Rp.4.500.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
18	Karyawan R	Driver	5 Tahun	Rp.4.200.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
19	Karyawan S	Driver	5 Tahun	Rp.4.200.000	ya	ya	ya	ya	ya	✓	✓	
20	Karyawan T	Driver	3 Tahun	Rp.4.200.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
21	Karyawan U	Driver	3 Tahun	Rp.4.200.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
22	Karyawan P	Driver	3 Tahun	Rp.4.200.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
23	Karyawan W	Driver	3 Tahun	Rp.4.200.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
24	Karyawan X	Driver	3 Tahun	Rp.4.200.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
25	Karyawan Y	Driver	2 Tahun	Rp.4.200.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
26	Karyawan Z	Driver	2 Tahun	Rp.4.200.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
27	Karyawan AB	Driver	1 Tahun	Rp.4.000.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
28	Karyawan AC	Driver	1 Tahun	Rp.4.000.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
29	Karyawan AD	Driver	1 Tahun	Rp.4.000.000	ya	ya	ya	ya	ya	×	✓	
30	Karyawan AE	Driver	9 Bulan	Rp.4.000.000	tidak	ya	ya	Tidak	ya	×	✓	
31	Karyawan AF	Driver	9 Bulan	Rp.4.000.000	tidak	ya	ya	Tidak	ya	×	✓	
32	Karyawan AG	Driver	9 Bulan	Rp.4.000.000	tidak	ya	ya	Tidak	ya	×	✓	
33	Karyawan AH	Driver	9 Bulan	Rp.4.000.000	tidak	ya	ya	Tidak	ya	×	✓	

Symbol "✓" Menandakan itu yang sesuai
Symbol "x" Meandakan tidak sesuai

Sumber : Data observasi PT. Bagja Bersama Karawang, 2022

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa jumlah karyawan PT Bagja Bersama Karawang sebanyak 33 orang yang terdiri dari 1 orang direktur, 2 orang Manager, 1 orang Admin, 1 orang Finance, 2 orang Koordinator Lapangan, dan 26 orang Driver. Dari data tabel rekapitulasi data kompensasi karyawan PT Bagja Bersama Karawang pada tahun 2022 dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaji dan upah yang diterima karyawan setiap jabatan dan masa kerja akan berbeda, akan tetapi gaji pokok karyawan dengan jabatan Driver masih dibawah standar upah minimum daerah Karawang pada tahun 2022 sebesar Rp. 4.798.312,- dan kenaikan gaji karyawan pertahun masih dibawah peraturan pemerintah yaitu sebesar 7.68% pada tahun 2023.
2. Insentif/bonus hanya diberikan kepada karyawan yang masa kerjanya diatas 1 tahun, untuk karyawan yang masa kerja dibawah 1 tahun tidak diberikan insentif/bonus.

3. Tunjangan yang diberikan perusahaan meliputi tunjangan BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya (THR), dan Tunjangan Makan. Karyawan yang masa kerja dibawah 1 tahun tidak diberikan tunjangan hari raya (THR) dimana hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan meliputi akomodasi kendaraan pribadi dan pelatihan karyawan. Karyawan yang masa kerja diatas 5 tahun diberikan kendaraan pribadi, sedangkan karyawan dengan masa kerja dibawah 1 tahun tidak diberikan kendaraan pribadi.

Selain dari data rekapitulasi kompensasi yang ada, peneliti juga melakukan wawancara terhadap 5 orang karyawan PT Bagja Bersama Karawang yang meliputi Manager, Admin, dan Driver dengan menggunakan indikator yang meliputi gaji, Insentif/bonus, tunjangan dan fasilitas. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

Gaji dan Upah

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama Lima karyawan PT Bagja bersama karawang mengenai Gaji dan Upah sebagai berikut:

1. Mengenai gaji dan upah sudah sesuai, karena kontrak karyawan sudah lebih dari 3 tahun, dan gaji yang diterima pun sesuai dengan jabatan saya. (Manager)
2. Untuk gaji dan upah yang diterima sudah sesuai, karena perusahaan memberikan gaji dan upah sesuai dengan Upah minimum daerah Karawang tahun 2022, serta beban pekerjaan yang diberikan pun sesuai dengan upah yang diberikan. (Admin)
3. Belum sesuai, karena gaji pokok dan kenaikan gaji pertahun yang saya terima belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Karyawan 1)
4. Belum sesuai, karena kontrak karyawan masih kurang dari 1 tahun. Serta gaji dan upah yang diterima masih dibawah Upah minimum daerah Karawang. (Karyawan 2)
5. Belum sesuai, karena beban dari pekerjaan yang cukup besar dan upah yang diterimapun masih dibawah UMK. Disamping itu, gaji dan upah yang diterima hanya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saja, dan tidak ada upah yang tersisa untuk menabung dan lainnya. (Karyawan 3)

Dari hasil wawancara dari beberapa karyawan mengenai gaji dapat disimpulkan bahwa gaji dan upah yang diterima dan kenaikan gaji oleh sebagian karyawan belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Insentif/Bonus

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama karyawan PT Bagja Bersama Karawang mengenai Insentif/bonus sebagai berikut:

1. Insentif/Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Bila karyawan dapat mencapai target yang telah diberikan, maka perusahaan akan memberikan insentif/bonus dengan jumlah yang cukup besar.
(Manager)
2. Sudah sesuai, karena jumlah insentif/bonus yang diberikan dapat membantu kebutuhan sehari-hari saya, oleh karena itu saya merasa insentif yang diberikan sangat sesuai.
(Admin)
3. Mengenai insetif/Bonus yang diberikan sudah sesuai karena karyawan diberikan insentif/bonus yang cukup besar mengenai pencapaian yang telah diraih. (Karyawan 1)
4. Jika mengukur dari beban kerja saya rasa insentif/bonus belum sesuai. Karena disamping target yang selalu diberikan dan saya dapat menuntaskan dengan baik dan cepat tapi perusahaan tetap memberikan bonus . Hanya saja bonus yang diberikan belum sesuai. (Karyawan 2)
5. Perusahaan memberikan insentif/bonus tidak sesuai dengan perhitungan, karena insentif/bonus yang diterima terbilang cukup kecil, serta karyawan yang masa kerja dibawah 1 tahun tidak mendapatkan insentif/bonus. (Karyawan 3)

Dari hasil wawancara mengenai insentif/bonus dapat disimpulkan bahwa insentif/bonus yang telah diberikan oleh perusahaan sudah sesuai bagi karyawan yang masa kerjanya diatas 1 tahun, sedangkan bagi karyawan yang masa kerjanya dibawah 1 tahun menerangkan bahwa insentif/bonus yang diterima belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tunjangan

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama karyawan PT Bagja Bersama Karawang mengenai Tunjangan sebagai berikut:

1. Saya rasa tunjangan yang diberikan sudah lebih dari cukup yang saya dapatkan seperti tunjangan kesehatan dan lain-lain. Ketika saya sedang sakit saya bisa menggunakan BPJS Kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. (Manager)
2. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan dan aturan Perundang-undangan yang berlaku. (Admin)
3. Perusahaan memberikan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja saya. (Karyawan 1)
4. Tunjangan yang perusahaan berikan belum sepenuhnya saya terima, salahsatunya tunjangan hari raya (THR) dimana perusahaan tidak memberikan

THR terhadap karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun. (Karyawan 2)

5. Menurut saya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan. (Karyawan 3)

Dari hasil wawancara mengenai tunjangan dapat disimpulkan bahwa Tunjangan yang diberikan perusahaan beberapa karyawan merasa sudah cukup karena mereka dapatkan seperti tunjangan kesehatan dll. Akan tetapi ada juga yang tidak sesuai karena saat ini masih ada juga tunjangan yang masih belum diterima, dimana karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun tidak diberikan tunjangan hari raya oleh Perusahaan.

Fasilitas

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama karyawan PT Bagja Bersama Karawang mengenai Fasilitas sebagai berikut:

1. Perusahaan memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan yang ada, contohnya seperti fasilitas ruang ibadah, pantry, dan smoking area. Fasilitas tersebut sangatlah bermanfaat dan sangat membantu karyawan. Oleh karena itu, fasilitas yang diberikan sangat sesuai. (Manager)
2. Sangat sesuai, kebutuhan pekerjaan seperti perangkat komputer, printer, dll disediakan oleh perusahaan, hal tersebut sangat memudahkan dan tidak membebani karyawan. (Admin)
3. Karyawan cukup sesuai dengan fasilitas perusahaan, karena perusahaan memberikan sejumlah fasilitas pelatihan. Akan tetapi perusahaan memberikan fasilitas kendaraan yang minim (Karyawan 1)
4. Belum sesuai, karena disamping masa kerja saya yang terbilang masih baru serta fasilitas yang diberikan juga tidak sepenuhnya saya rasakan. (Karyawan 2)
5. Saya rasa belum sesuai karena saya memakai akomodasi kendaraan pribadi, dimana hanya sebagai karyawan yang masa kerjanya diatas 5 tahun yang menerima fasilitas kendaraan pribadi. (Karyawan 3)

Dari hasil wawancara mengenai gaji dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan sudah dirasakan sepenuhnya oleh sebagian karyawan, akan tetapi karyawan masa kerja dibawah 5 tahun tidak diberikan fasilitas kendaraan pribadi oleh perusahaan.

Tujuan dari analisis data adalah menyederhanakan data kedalam bentuk lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan yang seringkali menggunakan deskriptif kualitatif sebagai alat dan pada umumnya analisis data menggunakan metode triangulasi sebagai metode yang menjamin kredibilitas data.

Berikut tabel hasil analisis data menggunakan metode triangulasi metode yang berasal dari sumber data dan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan hasil sebagai berikut:

Table 3 Triangulasi Metode

No	Indikator	Metode Pengumpulan Data		Kesimpulan
		Sumber Data	Wawancara	
1	Gaji dan upah	Gaji dan upah yang diterima karyawan setiap jabatan dan masa kerja akan berbeda, akan tetapi gaji pokok karyawan dengan jabatan Driver masih dibawah standar upah minimum daerah Karawang pada tahun 2022 sebesar Rp. 4.798.312,- dan kenaikan gaji karyawan pertahun masih dibawah peraturan pemerintah yaitu sebesar 7.68% pada tahun 2023.	Gaji dan upah yang diterima dan kenaikan gaji oleh sebagian karyawan belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
2	Insentif / Bonus	Insentif/bonus hanya diberikan kepada karyawan yang masa kerjanya diatas 1 tahun, untuk karyawan yang masa kerja dibawah 1 tahun tidak diberikan insentif/bonus.	Insetif/bonus yang telah diberikan oleh perusahaan sudah sesuai bagi karyawan yang masa kerjanya diatas 1 tahun, sedangkan bagi karyawan yang masa kerjanya dibawah 1 tahun menerangkan bahwa insentif/bonus yang diterima belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
3	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan perusahaan meliputi tunjangan BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya (THR), dan Tunjangan Makan. Karyawan yang masa kerja dibawah 1 tahun tidak diberikan tunjangan hari raya (THR)	Tunjangan yang diberikan perusahaan beberapa karyawan merasa sudah cukup karena mereka dapatkan seperti tunjangan kesehatan dll. Akan tetapi ada juga yang tidak sesuai karena saat ini masih ada juga tunjangan yag masih belum diterima, dimana karyawan yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun tidak diberikan	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara



			tunjangan hari raya oleh Perusahaan.	
4	Fasilitas	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan meliputi akomodasi kendaraan pribadi dan pelatihan karyawan. Karyawan yang masa kerja diatas 5 tahun diberikan kendaraan pribadi, sedangkan karyawan dengan masa kerja dibawah 1 tahun tidak diberikan kendaraan pribadi.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah dirasakan sepenuhnya oleh sebagian karyawan, akan tetapi karyawan masa kerja dibawah 5 tahun tidak diberikan fasilitas kendaraan pribadi oleh perusahaan.	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kompensasi itu harus dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sangat penting sebab apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka akan membuat karyawan merasa kecewa sehingga terjadi keluhan yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun atau bahkan akan meninggalkan perusahaan. Berikut tabel hasil analisis data menggunakan metode triangulasi metode yang berasal dari sumber data dan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan hasil sebagai berikut.

No	Variabel	Indikator	Metode Pengumpulan Data		Kesimpulan
			Sumber Data	Wawancara	
1.	Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Kualitas kerja karyawan PT Bagja Bersama Karawang selama tahun 2022 menunjukkan hasil yang positif	Dari pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang mendapatkan upah lebih besar memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja karyawan	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
2.		Kuantitas	Kuantitas kerja PT Baja Bersama Karawang sudah memenuhi kriteria dan target perusahaan	Kinerja karyawan yang ada di PT Bagja Bersama Karawang , sudah memenuhi kuantitas kerja yang ada	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
3.		Ketepatan Waktu	Berdasarkan data <i>Performance Company Shuttle</i> Keterlambatan PT. Bagja Bersama	Karyawan PT Bagja bersama karawang, dalam menyelesaikan pekerjaan disiplin nya masih kurang, sehingga	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara



		Karawang tahun 2022 terdapat beberapa keterlambatan pada bulan Juli-September	pekerjaanya sering terlambat dikarenakan beberapa kesalahan pada individunya itu sendiri	
4.	Efektifitas	Data keterlambatan pada <i>Performance Company Shuttle</i> Keterlambatan PT. Bagja Bersama Karawang tahun 2022 disebabkan karena kurangnya sarana pra sarana	Saat ini Efektifitas dalam pemberian sarana pra sarana belum sepenuhnya diberikan pada karyawan salah satu nya. Kurangnya jumlah transportasi.	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara
5	Kemandirian	Karyawan masih perlu pengawasan oleh atasan dalam melaksanakan pekerjaannya	Karyawan dalam melakukan pekerjaannya masih perlu diawasi dan masih memerlukan bantuan serta pengawasan dari atasan dan rekan kerja	Dinyatakan <i>Valid</i> antara sumber data dan hasil wawancara

Berdasarkan hasil dari perbandingan menggunakan Triangulasi metode didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi menjadi acuan karyawan untuk semangat dalam menjaga kinerja. Sedangkan kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian karyawan atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan, setelah karyawan menyelesaikan tanggung jawab dengan baik maka perusahaan juga wajib memberikan kompensasi kepada karyawan dengan baik. Salah satu bentuk kompensasi yang harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan yaitu mengenai fasilitas dan sarana transportasi yang dapat mendukung proses pekerjaan sehingga dapat meminimalisir adanya keterlambatan, sehingga akan berdampak pada kesinambungan antara karyawan dan perusahaan yang saling menguntungkan satu sama lainnya.

SIMPULAN

Menurut hasil dari penelitian dan analisis yang dilaksanakan oleh penulis di PT Bagja Bersama Karawang, bisa disimpulkan bawasannya data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara mengenai kompensasi dengan menggunakan indikator gaji dan upah, insentif/bonus, tunjangan, dan fasilitas menunjukkan hasil bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan PT Bagja Bersama Karawang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Karena dengan adanya kompensasi yang didapatkan, dapat memotivasi semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini memberi rekomendasi kepada perusahaan supaya mampu memberikan kompensasi yang bersifat adil dan menyeluruh sangat diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Akbar, M. F., Pamulang, U., & Wijoyo, H. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Dewi, T., & Pertiwi, W. (2022). Implementasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Adminitrasi Umum di Kantor Kecamatan Pebayuran Kabupaten Bekasi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 601-607.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Indrawati. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kabupaten musi*. 98.
- Kasmir. (2016). *Analisis Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), 206-219.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *AGORA*, 3(2), 28-31.
- Lupita, D. W., Rismayadi, B., & Patricia, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya kerja Terhadap kepuasan kerja Tenaga kesehatan (Study Kasus pada Puskesmas di Kecamatan Kotabaru Karawang). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(1), 61-73.
- Murty, W. A. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya.
- Njoroge, S. W., & Kwasira, J. (2015). Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 17(11), 87-93. <https://doi.org/10.9790/487X-171118793>
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusi*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora. (2015). *Kerangka Penelitian Kompensasi (14th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, T. (2018). *Manajemen Kualitas Jasa (2nd ed.)*. Jakarta: PT. Indeks.