

PENGARUH BESARAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (CV. ARSHA KONVEKSI)

Rendica

Pascasarjana Institut Seni Indonesia (ISI), Yogyakarta
Email : Rendica07@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi yang layak diyakini dapat mempengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di CV. Arsha konveksi, responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 17 orang yang bekerja sebagai penjahit dan printing design, pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan jumlah barang yang diproduksi dalam kurun waktu empat minggu terakhir. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa CV. Arsha konveksi menerapkan dua sistem pemberian kompensasi yaitu sistem waktu dan hasil, terlebih pada sistem hasil pemberian kompensasi dipengaruhi oleh jumlah barang yang diproduksi sehingga setiap karyawan menerima jumlah kompensasi yang berbeda-beda. Implikasi dari penelitian ialah kinerja yang perlu ditingkatkan agar dapat memproduksi lebih banyak barang sehingga karyawan dapat menerima nominal kompensasi yang lebih besar dibanding sebelumnya.

Kata Kunci : Kompensasi; Kinerja Karyawan; CV. Arsha konveksi

ABSTRACT

Proper compensation is believed to affect employee performance and productivity. This study aims to find out how compensation can affect the performance of employees working on CV. Arsha konveksi, respondents in this study were as many as 17 people who worked as tailors and printing designs, data collection was carried out through observing the number of goods produced in the last four weeks. Based on the results of the analysis, it is known that CV. Arsha konveksi applies two compensation systems, namely the time and result system, especially in the compensation result system influenced by the number of goods produced so that each employee receives a different amount of compensation. The implication of the study is that performance is improved in order to produce more goods so that employees can receive a larger amount of compensation than before.

Keywords : Compensation; Employee Performance; CV. Arsha konveksi

PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja yang semakin lama semakin ketat, sejalan dengan perubahan teknologi serta berbagai pergeseran yang terjadi pada setiap bidang kehidupan menuntut setiap perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat berdasarkan tingkat kreatifitas yang dimiliki serta memiliki kemauan serta kemampuan yang tinggi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama

dalam pencapaian tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang baik perlu dilakukan bagi setiap perusahaan agar dapat mendapatkan hasil yang diharapkan. Perlu adanya sistem manajemen yang baik agar dapat mengatur setiap sumber daya manusia yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat. (Hasibuan, 2013). Setiap potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada perlu dimanfaatkan dengan optimal agar mendapat hasil yang optimal pula, oleh karena itu perlu suatu proses timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawan, seperti memberikan balas jasa yang sepadan dengan apa yang telah mereka kerjakan.

Jika dilihat dengan keadaan saat ini, semakin ketatnya persaingan dalam dunia bisnis mampu menyebabkan sebuah perusahaan berada pada posisi yang terancam apabila tidak mampu mempertahankan sumber daya manusia yang mereka miliki. Tidak jarang banyak perusahaan yang akhirnya harus gulung tikar dikarenakan ketidakmampuannya dalam membayarkan sejumlah kompensasi yang seharusnya diberikan pada karyawannya. Pemberian kompensasi merupakan suatu hal wajib yang perlu perusahaan berikan pada karyawannya, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi saat ini menjadi alasan seseorang dalam bekerja. Menurut Panggabean (2002), kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi. Tentunya dengan pemberian kompensasi yang sepadan mampu meningkatkan motivasi seorang karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut agar dapat memberikan output yang maksimal bagi perusahaan. Untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal tentunya perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap karyawan seperti pertimbangan dalam memberikan suatu tugas yang sesuai dengan kapabilitas karyawan tersebut, hal itu bertujuan agar kinerja karyawan akan tetap terjaga dan konsisten.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang penting dalam menjaga stabilitas perusahaan, karena kemajuan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Apabila perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas, tentunya akan mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Begitu pula sebaliknya, apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya yang berkualitas tentunya

dapat menurunkan produktivitas perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2004; 41). Hal tersebut sudah menjadi tanggung jawab seorang karyawan dalam menjaga kualitas serta kuantitas yang dicapainya, dalam mempertahankan kinerjanya seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh besaran kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, serta kepuasan kerja. Penilaian kerja karyawan menjadi suatu keharusan bagi sebuah perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan di tengah ketatnya persaingan, penilaian terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan bagi setiap sektor usaha baik itu usaha kecil maupun besar dalam setiap bidang baik dalam kuliner, pelayanan, hingga perusahaan yang bergerak di bidang fashion.

Perkembangan *fashion* di kota Bandung yang semakin hari semakin berkembang mengakibatkan banyaknya bermunculan perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada bidang serupa. Saat ini bisnis konveksi menjadi salah satu bisnis yang mulai berkembang di kota Bandung, dikarenakan semakin meningkatnya *fashion enthusiast*, sehingga meningkat pula kebutuhan pakaian, tidak sedikit pula *fashion enthusiast* menginginkan desain pakaian yang berbeda, baik itu baju, celana hingga *totebag* sekalipun. CV. Arsha konveksi merupakan salah satu konveksi di kota Bandung yang bergerak pada bidang *fashion* seperti pembuatan baju, jaket, hoodie, dan *totebag* sejak tahun 2017. Dewasa ini kemunculan pendatang baru di Bandung yang bertujuan untuk melanjutkan pendidikan menjadi sebuah peluang bagi industri *fashion* salah satunya seperti *totebag*. CV. Arsha konveksi saat ini berfokus dalam membuat berbagai macam *totebag* dengan berbagai model dan desain, tentunya hal tersebut dapat menarik perhatian para pelajar di kota Bandung, karena *totebag* dinilai lebih praktis serta memiliki kapasitas yang cukup besar. Saat ini *totebag* menjadi produksi utama CV. Arsha konveksi, karena permintaan yang berangsur-angsur meningkat membuat CV. Arsha konveksi akhirnya harus menambah sumber daya manusia yang bekerja dalam memproduksi *totebag* tersebut

Diketahui bahwa hingga saat ini CV. Arsha konveksi telah memiliki puluhan pegawai Adapun permasalahan yang sering terjadi yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga tidak jarang hasil produk yang kurang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan karena kinerja karyawan yang kurang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menjelaskan secara langsung hubungan yang terjadi antara

kompensasi yang diberikan pihak perusahaan dengan kinerja karyawan apabila suatu perusahaan menerapkan sistem hasil dalam pemberian kompensasi karyawannya. Sehingga dapat dilihat jumlah kompensasi yang di dapat oleh seseorang dalam kurun waktu satu bula terakhir berdasarkan jumlah setoran produk setiap harinya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi menjadi motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan, karena banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang diberikan berbentuk uang, barang baik itu secara langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2011; 133). Program kompensasi menjadi sangat penting bagi perusahaan karena dapat menjadi cermin bagi upaya perusahaan tersebut dalam mempertahankan karyawannya. Terdapat beberapa alasan yang mendasari bahwa kompensasi merupakan pemberian imbalan yang sangat penting bagi perusahaan karena sering kali imbalan menjadi biaya proporsi terbesar perusahaan, kompensasi juga dapat merangsang karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dapat menghindari adanya rasa ketidakpuasan kerja (M. Yani, 2012; 29). Pemberian kompensasi dapat menjadi cara perusahaan untuk mengawasi kinerja karyawannya, karena memiliki fungsi informasi yang mampu menyampaikan mengenai kemampuan seseorang ketika harus berhadapan dengan sebuah pekerjaan tertentu (Schunk, Pintrich & Meece, 2011; 261). Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu; kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, faktanya saat ini kompensasi finansial menjadi salah satu alasan utama bagi sebagian besar orang dalam bekerja. Pemberian kompensasi perlu dilakukan secara adil terlebih bagi pekerjaan yang memiliki nilai sama, hal tersebut bertujuan agar menghindari adanya kesenjangan dalam pekerjaan sehingga akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan merupakan hasil penjualan tenaga para karyawan terhadap perusahaan karena telah memberikan seluruh kemampuannya terhadap perusahaan, sudah sewajarnya perusahaan menghargai dengan memberikan upah yang setimpal (Sutrisno, 2015; 182). Perlu adanya hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang

nyaman, sebagai upaya dalam mempertahankan karyawan. Melalui kompensasi yang diberikan merupakan salah satu fungsi manajemen SDM untuk menarik dan memelihara tenaga kerja (Faliani, Mukzam, 2008; 143). Untuk menghindari kesenjangan yang terjadi di dalam perusahaan, pemberian kompensasi perlu berlandaskan pada asas keadilan serta asas layak dan wajar. Dalam teori keadilan menyatakan bahwa pengadaaan kompensasi perlu dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup serta kepuasan kerja karyawan. Asas adil dan wajar menjadi keharusan yang perlu dipenuhi perusahaan dengan memberikan besaran yang sesuai pada tingkat normatif yang ideal serta tolak ukur relatif. Balas jasa yang adil dan sesuai diberikan bagi karyawan yang memiliki kontribusi pada perusahaan dalam membantu mencapai tujuannya (Fillipo, 2010; 123). Pemberian kompensasi dibedakan menjadi tiga, yaitu: sistem waktu, sistem hasil, dan sistem borongan. Dalam pelaksanaannya sistem waktu ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, hingga bulan, sistem waktu biasanya diberlakukan ketika prestasi kerja karyawan sulit untuk diukur. Besaran kompensasi yang diperoleh dari sistem hasil didasarkan pada jumlah hasil yang dihasilkan, sehingga hal ini mampu memacu produktivitas karyawan. Pada sistem borongan besaran kompensasi yang diberikan berdasarkan pada volume pekerjaan, penetapan dengan sistem kompensasi menjadi cukup rumit karena memerlukan kecermatan dalam kalkulasinya (Hasibuan, 2007; 124). Alih-alih mendapat kompensasi yang tinggi, apabila kalkulasi yang dibuat tidak sesuai hal tersebut justru mampu memperoleh balas jasa yang lebih kecil.

Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia menjadi sebuah aset yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup Perusahaan, walaupun sebuah Perusahaan memiliki modal yang besar namun jika tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni semua itu akan sia-sia saja. Seseorang yang bekerja pada sebuah Perusahaan tentunya perlu memiliki kinerja yang baik, kinerja merupakan sebuah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai bentuk capaian prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai perannya dalam Perusahaan (Rivai dan Sagala, 2004). Kinerja karyawan menjadi suatu hal yang sangat penting karena mampu mendukung kegiatan operasional Perusahaan, oleh karena itu setiap karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Tentunya perlu sebuah motivasi dalam diri karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya, motivasi merupakan sesuatu yang mampu mendorong

seseorang dalam bertindak atau berperilaku tertentu (Hanafi, 2011). Dengan motivasi yang tinggi diharapkan hal tersebut dapat membantu seseorang dalam meningkatkan produktivitasnya sehingga ekosistem Perusahaan dapat berjalan dengan selaras. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:38)

Banyak hal yang mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan, faktor-faktor kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. Fakto internal adalah factor yang dihubungkan dengan sifat seseoang, sedangkan faktor eksternal dapat berasal dari lingkungan sekitar (A. Dale Timple, 2005). Agar kinerja karyawan dapat tetap stabil tentu diperlukan seseorang yang mampu mengukur kinerja karyawan dan bertindak secara adil terhadap semua karyawannya, indikator dalam mengukur kinerja karyawan adalah: kualitas, kuantitas, seberapa karyawan bekerja, serta kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Penilaian terhadap kinerja karyawan tidak semata-mata tanpa tujuan, penilaian kinerja memiliki tujuan untuk: perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, perencanaan dan pengembangan karir, menjamin sebuah kesempatan kerja yang setara, mendeteksi ketidaktepatan informasi (Wether dan Davis, 1996). Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar tentunya hal tersebut dapat membantu Perusahaan dalam mencapai tujuannya, serta terhindar dari pemborosan dikarenakan harus mengeluarkan upah yang sama pada karyawan yang memiliki nilai setara akan tetapi dengan kinerja yang berbeda, sehingga hal tersebut dapat membantu mengoptimalkan kinerja setiap sumber daya manusia yang ada.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan terhadap salah satu usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di kota Bandung yaitu CV. Arsha konveksi. Perkembangan fashion di kota Bandung saat ini telah meningkat pesat, tingginya kebutuhan pasar terhadap barang siap pakai untuk menunjang penampilan menjadi salah satu alasan trend *totebag* menjadi sebuah perangkat fashion yang berfungsi bukan hanya sebagai alat pembawa barang, namun menjadi penunjang penampilan karena desainnya yang unik dan beragam. Jenis penelitian yang digunakan yaitu dengan melakukan metode riset kombinasi atau lebih

dikenal dengan *mixed methods*, penelitian yang menggunakan metode pendekatan penelitian kualitatif pada suatu fase serta menggunakan teknik pendekatan kuantitatif pada fase lainnya (Yusuf, 2014). Sedangkan data merupakan bahan mentah yang harus diolah kembali agar dapat menghaikan informasi atau keterangan baik dalam berupa data kualitatif maupun kuantitatif yang mampu menunjukkan sebuah fakta temuan (Riduwan, 2010; 5). Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini merupakan karyawan CV. Arsha konveksi yang menerima kompensasi dengan system hasil, sehingga didapat sebanyak 17 orang yang bekerja sebagai penjahit dan print desain. Responden merupakan subjek penelitian atau orang yang dapat dimintai keterangan mengenai persepsi dan fakta mengenai topik tertentu (Arikunto, 2006).

Sebanyak 17 orang responden yang terlibat memiliki beberapa perbedaan yang menonjol, seperti jenis pekerjaan, jenis kelamin, serta usia masing-masing responden, berdasarkan data tersebut dilakukan klasifikasi sesuai dengan nilai yang sama. (*Lihat Tabel 1, 2, dan 3*)

Untuk memenuhi kebutuhan data penelitian, tidak hanya dilakukan dengan mengambil data dari responden, namun perlu adanya informan utama yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi yaitu pemilik CV. Arsha konveksi. Melalui informan peneliti dapat mengetahui berbagai sumber yang menjadi objek penelitian.

Dalam proses pengumpulan data, dilakukan beberapa tahapan yang dilakukan seperti pengamatan dan wawancara, pengamatan yang dilakukan ialah melihat jumlah produksi yang dihasilkan oleh setiap responden dalam kurun waktu satu bulan terakhir. Setelah data yang diperlukan telah terkumpul, selanjutnya dilakukan analisis yang berfungsi sebagai bahan evaluasi, serta digunakan untuk menanggapi suatu masalah tertentu. Analisis data dibagi menjadi beberapa tahapan yaitu, proses reduksi data yang bertujuan untuk menyederhanakan data yang didapat dengan cara mengkategorikan data yang penting dan tidak penting, dengan itu pengolahan data akan lebih mudah karena data yang didapatkan telah disederhanakan. Selanjutnya proses penyajian data yang dapat dibuat dapat bentuk grafik ataupun chart agar data dapat lebih mudah disampaikan dipahami oleh pihak lain. Terakhir adalah penarikan kesimpulan yang bertujuan sebagai ringkasan dari keseluruhan penelitian mengenai pengaruh beban kompensasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Apabila dilihat dari hasil tabel yang telah diidentifikasi, dapat dilihat bahwa pada tabel 1 menunjukkan hasil bahwa pekerjaan penjahit lebih banyak yaitu 12 orang dan printing design sebanyak 5 orang. Sedangkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dengan hasil presentase sebesar 53% dibandingkan dengan responden laki-laki yaitu 47%, hal tersebut terjadi karena mayoritas wanita bekerja sebagai penjahit, menjahit sendiri merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan ketelatenan yang lebih, sehingga berakibat pada perekrutan tenaga kerja perempuan lebih banyak. Sementara itu pada tabel 3 terlihat bahwa hasil klasifikasi usia yang digolongkan menjadi 4 kelompok usia menunjukkan bahwa karyawan paling sedikit ditempati oleh usia di bawah 20 tahun yaitu 2 orang, dan pada usia 40 – 50 tahun yaitu 3 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentan usia 20 – 40 tahun, sehingga rata-rata pekerja pada CV. Arsha konveksi berada pada usia produktif untuk bekerja.

Selanjutnya dilakukan perhitungan hasil besaran kompensasi yang didapat oleh responden dalam kurun waktu empat minggu terakhir, mengingat sistem pembayaran kompensasi CV. Arsha konveksi dilakukan satu minggu sekali, untuk dapat mengetahui besaran kompensasi yang didapat terdapat upah minimal terhadap setiap produk yang dibuat, adapun besaran tersebut seharga. (*Lihat tabel 4*)

Setelah mengetahui besaran upah minimal, dilakukan perhitungan kompensasi terhadap setiap jenis pekerjaan yaitu penjahit dan printing design dengan mengambil sample 12 orang penjahit dan 5 orang printing design, sehingga memperoleh hasil. (*Lihat Tabel 5 dan 6*)

Selanjutnya dilakukan pengelompokan berdasarkan besaran upah yang diterima oleh masing-masing responden dalam kurun waktu empat minggu terakhir, adapun klasifikasi yang dilakukan yaitu. (*Lihat tabel 7*)

Setelah melakukan klasifikasi terhadap besaran upah yang diterima oleh tiap responden, selanjutnya dibuat diagram untuk melihat perkembangan yang terjadi pada setiap responden dalam empat minggu terakhir. (*Lihat diagram 1*)

Berdasarkan data yang ada, besaran upah yang diterima oleh tiap responden menunjukkan hasil yang berbeda-beda, hal tersebut dikarenakan jumlah produksi yang berbeda. Dapat dilihat bahwa penjahit B, F, J mendapat upah terendah yaitu di bawah

Rp.2.000.000 karena jumlah produksi tas yang dihasilkan berada pada angka paling rendah dibandingkan penjahit lain, selain itu faktor usia juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga tidak dapat memberikan kinerja yang optimal. Sementara itu penjahit A, E, L mendapat upah tertinggi dibandingkan penjahit lain karena jumlah produksi tas yang dihasilkan lebih banyak. Penjahit lain diketahui menerima upah yang setara pada kisaran Rp. 2.000.000 – Rp. 2.500.00. (*Lihat digram 2*)

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa Printing A mendapatkan upah tertinggi dibandingkan dengan printing lain, serta memiliki kinerja paling stabil apabila dilihat dari jumlah yang diproduksi. Sementara itu printing D mendapat upah terendah dibandingkan semua printing, printing C dan E menerima besaran upah yang sama dikarenakan memiliki jumlah produksi yang sama.

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa penerapan kompensasi dengan sistem hasil memiliki banyak keuntungan apabila seseorang memiliki kompetensi yang sepadan sehingga mampu memproduksi barang dalam jumlah besar tanpa mengesampingkan standar yang telah ditetapkan, sehingga karyawan tersebut dapat menerima kompensasi yang lebih besar. Seperti dalam data di atas beberapa karyawan mampu memproduksi barang dalam jumlah yang lebih banyak dibanding karyawan lain sehingga menerima nilai upah yang lebih besar. Hal tersebut mampu menjadi motivasi bagi karyawan untuk tetap menjaga kinerjanya supaya mendapat upah yang stabil. Berbanding terbalik dengan karyawan yang memproduksi barang lebih sedikit, nilai upah yang diterimapun menjadi lebih kecil, dalam penerapan pemberian kompensasi dengan sistem hasil dapat memberikan kerugian bagi orang-orang yang kurang berkompeten.

“Saya memiliki standar dalam barang yang saya produksi, dulu penjahit yang bekerja sejumlah dua puluh orang, namun semakin lama semakin berkurang karena tidak mampu mengejar target yang saya tetapkan, saya menargetkan untuk penjahit mampu menyetor barang setidaknya 150pcs dalam satu minggu, karena saya harus mengejar permintaan client kurang lebih 2500pcs perminggu. Sementara untuk yang print design karena harus selalu stock untuk diberikan pada penjahit sehingga saya menargetkan mereka minimal 500pcs perminggu, oleh karena itu saya harus selektif dalam memilih karyawan harus yang bisa kerja cepat tapi tetap teliti akan barang yang dibuat.” (Wawancara RH, Desember 2023)

Berdasarkan paparan yang diberikan langsung oleh pemilik CV. Arsha konveksi, seorang karyawan harus memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menjaga produktivitasnya dalam bekerja terlebih jika kompensasi yang diberikan merupakan

sistem hasil, hal tersebut secara tidak langsung mengharuskan seseorang karyawan harus bekerja lebih giat agar dapat memperoleh kompensasi yang besar dan sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Kinerja karyawan menjadi sesuatu hal penting yang perlu dipertahanan oleh seorang karyawan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai berbagai tujuannya. Oleh karena itu, salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang layak serta sesuai sehingga mampu menumbuhkan motivasi seorang karyawan dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang diberikan.

KESIMPULAN

Pada dasarnya kompensasi menjadi salah satu motivasi utama seseorang dalam bekerja, dengan kompensasi yang layak seseorang akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, besaran kompensasi yang diberikan suatu perusahaan dapat berbeda-beda tergantung pada kesediaan perusahaan tersebut dalam membayar karyawannya. CV. Arsha konveksi merupakan sebuah usaha kecil yang bergerak di bidang fashion khususnya *totebag*, permintaan pasar yang semakin hari semakin meningkat mengharuskan CV. Arsha konveksi memiliki karyawan yang mampu bekerja di bawah tekanan dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Dengan target dan standar yang telah diteapkan secara tidak langsung mewajibkan karyawan tersebut untuk bekerja secara cepat dan tepat agar dapat menjaga produktivitas perusahaan serta mampu meningkatkan kinerja karyawan karena tekanan yang diberikan, mengingat arsha konveksi memberi kelonggaran pada karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat tinggal masing-masing karyawan, hal tersebut bertujuan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan lebih produktif.

CV. Arsha konveksi menerapkan sistem hasil bagi pemberian kompensasi kepada penjahit dan printing design, yaitu dengan memberikan sejumlah harga untuk setiap satu pcs barang yang dihasilkan oleh penjahit dan print design. Penerapan sistem hasil dinilai cukup adil bagi pekerjaan yang memiliki orientasi terhadap besaran jumlah produk, karena dengan sistem hasil prestasi dan kinerja seseorang akan lebih mudah dinilai berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan. Namun sistem hasil memiliki kekurangan terlebih bagi karyawan yang kurang cekatan karena hal tersebut dapat

menyebabkan pemberian kompensasi menjadi lebih kecil dibandingkan dengan karyawan lain yang mampu bekerja lebih cepat.

Penelitian ini memiliki keterbatasan mengenai objek yang diteliti, yaitu hanya melibatkan karyawan yang diberi kompensasi dengan sistem hasil sebagai responden penelitian, selain penjahit dan print desain CV. Arsha konveksi memiliki divisi lain yang diberikan kompensasi dengan sistem waktu, seperti packing dengan kompensasi sebesar Rp. 400.000 setiap satu minggu dan bagian potong bahan dengan kompensasi sebesar Rp.600.000 setiap satu minggu. Pemberian kompensasi dengan sistem hasil dinilai lebih mudah dalam mengukur kinerja serta produktivitas karyawan dibandingkan dengan pemberian kompensasi dengan sistem waktu

DAFTAR PUSTAKA

- Angga, P., Kusdi, R. & Djudi, M. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 7 (2), 1 – 9.
- Angkawijaya, Y. 2019. *Analisis Instrumen Organizational Commitment – Modified dengan Pendekatan Mix Methos*. Sukabumi: CV. Jejak
- Bintoro, Daryatno. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Desler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kesepuluh Jilid Dua*. PT. Indeks
- Edrick, L., Fransisca, A. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia. *Agora*. 3 (2), 28 – 31.
- Firdaus, Suarni, N. 2022. *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Indramayu: Penerbit Adan
- Hasibuan, M., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia
- Kartika, L., Roni, J., Sjafrin, M., 2016. *Manajemen Kompensasi*. Bogor: IPB Press
- Marsinah, L., 2019. *Hubungan Industrial dan Kompensasi*. Yogyakarta: Dee Publisher
- Onsardi, Yulandri. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting; Journal of Bussines, Management and Accounting*. 1 (2), 203 – 213.
- Restu, et al. 2021. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Yuli Suwati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1 (1), 41 – 55.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>.

DAFTAR TABEL DAN DIAGRAM

Tabel 1. Jenis pekerjaan responden

Jobdesk	Frekuensi	Persen
Penjahit	12	70%
Printing Design	5	30%
Total	17	100%

Tabel 2. Jenis kelamin responden

	Frekuensi	Persen
Perempuan	9	53%
Laki-laki	8	47%
Total	17	100%

Tabel 3. Usia responden

	Frekuensi	Persen
< 20 tahun	2	11%
20 – 30 tahun	5	30%
30 – 40 tahun	7	42%
40 – 50 tahun	3	17%
Total	17	100%

Tabel 4. Upah minimal

	Nominal	Frekuensi
Penjahit	Rp. 2.500	1 pcs
Printing Design	Rp. 1.500	1 pcs

Tabel 5. Jumlah besaran kompensasi penjahit

	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Mingu 4	Total
Penjahit A	250	237	245	272	1004
	(2.500 x 250) Rp. 625.000	(2.500 x 237) Rp. 592.500	(2.500 x 245) Rp. 612.500	(2.500 x 272) Rp. 680.000	Rp. 2.510.000
Penjahit B	180	205	200	170	755
	(2.500 x 180) Rp. 450.000	(2.500 x 205) Rp. 512.500	(2.500 x 200) Rp. 500.000	(2.500 x 170) Rp. 425.000	Rp. 1.887.500
Penjahit C	215	240	217	195	877
	(2.500 x 215) Rp. 537.500	(2.500 x 240) Rp. 600.000	(2.500 x 217) Rp. 542.500	(2.500 x 195) Rp. 487.500	Rp. 2.192.500
Penjahit D	202	210	200	215	951
	(2.500 x 202) Rp. 505.000	(2.500 x 210) Rp. 525.000	(2.500 x 200) Rp. 500.000	(2.500 x 215) Rp. 537.500	Rp. 2.377.500
Penjahit E	255	242	264	275	1036
	(2.500 x 255) Rp. 637.500	(2.500 x 242) Rp. 605.000	(2.500 x 264) Rp. 660.000	(2.500 x 275) Rp. 687.500	Rp. 2.590.000
Penjahit F	190	183	164	195	732
	(2.500 x 190) Rp. 475.000	(2.500 x 183) Rp. 457.500	(2.500 x 164) Rp. 410.000	(2.500 x 195) Rp. 487.500	Rp. 1.830.000
Penjahit G	210	210	236	222	878
	(2.500 x 210) Rp. 525.000	(2.500 x 210) Rp. 525.000	(2.500 x 236) Rp. 590.000	(2.500 x 222) Rp. 555.000	Rp. 2.195.000
Penjahit H	200	224	250	267	941
	(2.500 x 200) Rp. 500.000	(2.500 x 224) Rp. 560.000	(2.500 x 250) Rp. 625.000	(2.500 x 267) Rp. 667.500	Rp. 2.352.500
Penjahit I	225	220	220	230	895
	(2.500 x 225) Rp. 562.500	(2.500 x 220) Rp. 550.000	(2.500 x 220) Rp. 550.000	(2.500 x 230) Rp. 575.000	Rp. 2.237.000

Penjahit J	200	186	195	185	766
	(2.500 x 200) Rp. 500.000	(2.500 x 186) Rp. 465.000	(2.500 x 195) Rp. 487.500	(2.500 x 185) Rp. 462.500	Rp. 1.915.000
Penjahit K	185	200	205	227	817
	(2.500 x 185) Rp. 462.500	(2.500 x 200) Rp. 500.000	(2.500 x 205) Rp. 512.500	(2.500 x 227) Rp. 567.500	Rp. 2.042.500
Penjahit L	230	248	254	268	1000
	(2.500 x 230) Rp. 575.000	(2.500 x 247) Rp. 620.000	(2.500 x 254) Rp. 635.000	(2.500 x 268) Rp. 670.000	Rp. 2.500.000

Tabel 6. Besaran kompensasi printing design

	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	Total
Printing A	650	620	650	650	2570
	(1.500 x 650) Rp. 975.000	(1.500 x 620) Rp. 930.000	(1.500 x 650) Rp. 975.000	(1.500 x 650) Rp. 975.000	Rp. 3.855.000
Printing B	635	640	630	650	2555
	(1.500 x 635) Rp. 952.500	(1.500 x 640) Rp. 960.000	(1.500 x 630) Rp. 945.000	(1.500 x 650) Rp. 975.000	Rp. 3.832.000
Printing C	585	600	600	615	2400
	(1.500 x 585) Rp. 877.500	(1.500 x 600) Rp. 900.000	(1.500 x 600) Rp. 900.000	(1.500 x 615) Rp. 922.500	Rp. 3.600.000
Printing D	600	625	550	620	2395
	(1.500 x 600) Rp. 900.000	(1.500 x 625) Rp. 937.500	(1.500 x 550) Rp. 825.000	(1.500 x 620) Rp. 930.000	Rp. 3.592.500
Printing E	600	575	625	600	2400
	(1.500 x 600) Rp. 900.000	(1.500 x 575) Rp. 862.500	(1.500 x 625) Rp. 939.000	(1.500 x 600) Rp. 900.000	Rp. 3.600.000

Tabel 7. Besaran upah

	Frekuensi	Persen
Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000	3	17%
Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000	9	53%
Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000	5	30%

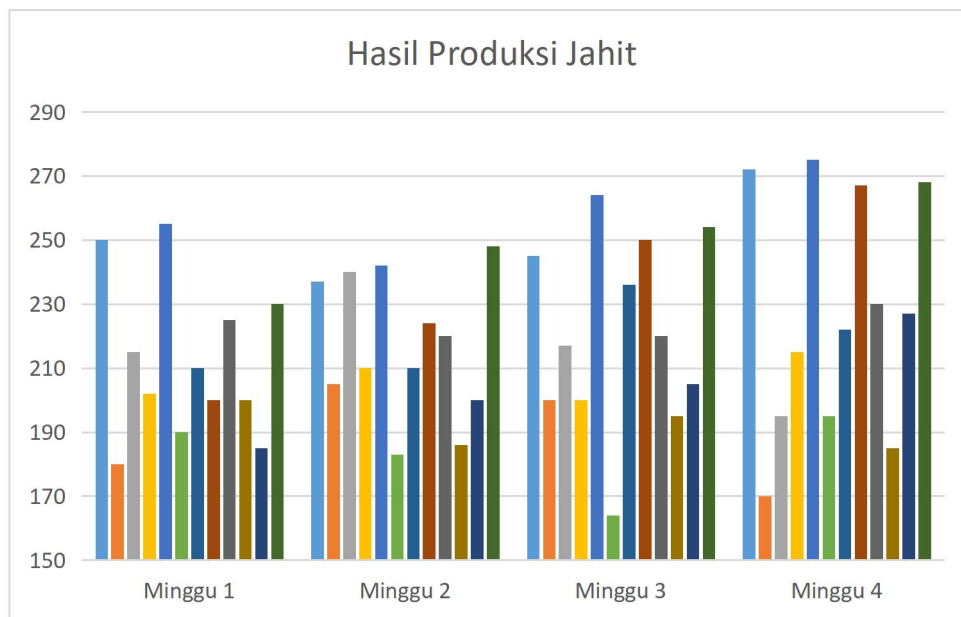


Diagram 1. Hasil produksi jahit

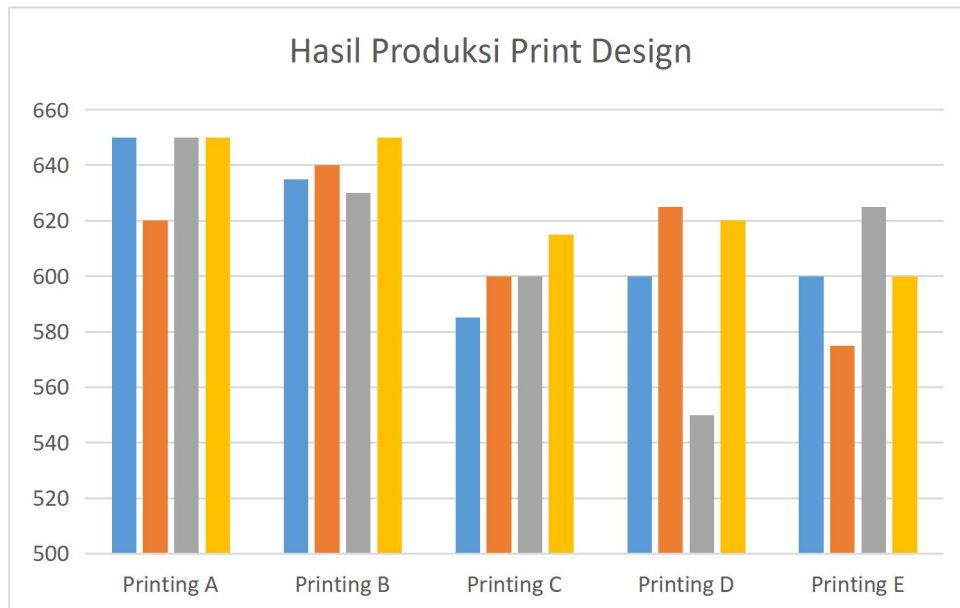


Diagram 2. Hasil produksi printing design