

## **Peranan Kompensasi Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja (Studi Kasus di PT. Kusumahadi Santosa)**

Dwi Puspita Ningrum, Djoko Santoso Th, Jumiyanto Widodo  
Prodi Ekonomi BKK Administrasi Perkantoran, FKIP Universitas Sebelas Maret  
[dwipuspita57@yahoo.co.id](mailto:dwipuspita57@yahoo.co.id)

**Abstract:** The aims of this research are to investigate the compensation system applied by PT. Kusumahadi Santosa weaving department on production division, and also to investigate the role of compensation on improving work motivation. This research was descriptive study used qualitative approach. The kind of research used was case study with one-pile strategy. The sources of the data were got from the informants, places and events, and also documents and archives. The researcher used purposive sampling and snowball sampling technique. The techniques of collecting data were interview, observation and documentation. The validity of the data was triangulation of sources and method. The technique of analyzing the data was interactive analysis where the data reduction, data presentation and the drawing of the conclusion were related one each other. The result shows that the compensation system applied by PT. Kusumahadi Santosa is good. Whereas, the implementation of this system is included the purpose of compensation, kinds of compensation, compensation methods, basic principle of compensation-given, and the factors influence the compensation-given. Beside, The role of compensation system applied by PT. Kusumahadi Santosa had been well and proper. It supports of employee's motivation improvement.

**Key words:** role, employee compensation, work motivation

### **1. Pendahuluan**

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Selain itu karyawan sebagai pelaksana segala visi, misi dan tujuan yang hendak dicapai perusahaan, sudah selayaknya karyawan mendapatkan perlakuan yang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Loyalitas, tenaga, waktu, ketrampilan, dan pengorbanan yang telah mereka berikan kepada perusahaan pantas mendapatkan imbalan atau balas jasa dari perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Observasi yang dilakukan peneliti pada awal Mei 2012 menunjukkan bahwa persaingan bisnis dalam bidang tekstil sangat ketat, khususnya di Kabupaten Karanganyar. Persaingan itu meliputi persaingan dalam hal kualitas maupun kuantitas barang yang diproduksi. Untuk mencapai semua itu, perusahaan harus mempunyai para karyawan yang berkualitas agar produktivitas kerjanya dapat terjamin. Tercapainya produktivitas kerja tinggi bisa dilakukan dengan pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan. Dengan adanya keterkaitan antara pemberian kompensasi dalam peningkatan motivasi kerja, PT. Kusumahadi Santosa menerapkan pemberian kompensasi yang diharapkan mampu mencapai serta meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka perlu diketahui bagaimana sistem kompensasi yang dijalankan perusahaan

sehingga dengan adanya persaingan pasar tenaga kerja, perusahaan dapat selalu mempertahankan motivasi kerja karyawannya. Oleh karena itu rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain : (1) Bagaimana sistem kompensasi yang dilakukan PT. Kusumahadi Santosa bagian produksi departemen *weaving*?; (2) Bagaimana peranan kompensasi karyawan di PT. Kusumahadi Santosa bagian produksi departemen *weaving* dalam peningkatan motivasi kerja?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui sistem kompensasi yang dijalankan dan sejauhmana peranan kompensasi dalam pencapaian motivasi kerja karyawan di PT. Kusumahadi Santosa bagian produksi departemen *weaving*.

## 2. Kajian Literatur

Dalam Samsudin (2006) dikatakan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non* finansial). Handoko (2008) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sistem pemberian kompensasi harus memperhatikan beberapa faktor penentu. mangkunegara (2005) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standard biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

Sadili Samsudin (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan pendapat lain dikemukakan Hasibuan (2003) bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain :

1. Agung Panudju (2003) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang" menyimpulkan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik, secara bersama-sama/serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Andri Tanjung. Universitas Widyatama (2005) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman Bandung" menyimpulkan bahwa perusahaan telah menerapkan sistem kompensasi guna meningkatkan motivasi kerja para karyawannya. Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sudah cukup baik karena 57.92% dari jumlah responden menjawab setuju bahwa kompensasi telah sesuai dengan indikator-indikatornya.

Dari kedua hasil penelitian yang relevan di atas dapat dianalisis bahwa terdapat perbedaan dalam hal metode penelitiannya yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan persamaannya dapat dilihat dari variabel terikatnya yaitu kompensasi.

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kusumahadi Santosa jalan Raya Solo-Tawangmangu km 9,4 Jaten, Karanganyar, Jawa Tengah dan dilaksanakan selama 3 bulan yaitu mulai bulan Mei hingga bulan Juli 2012. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Moleong (2006) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dipahami oleh subjek penelitian misalnya perilaku persepsi, motivasi, tindakan,dll.,secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata – kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus

yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Penelitian ini termasuk jenis penelitian studi kasus. Teknik pengambilan *sample* digunakan adalah *Purposive Sampling* dan *Snowball Sampling*. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dimana sumber datanya berasal dari informan (Kepala Personalia, staf karyawan bagian produksi departemen *weaving*, dan karyawan bagian produksi departemen *weaving*), kegiatan berproduksi, lokasi penelitian, sistem kompensasi yang diteliti, serta dokumen/ arsip milik PT. Kusumahadi Santosa. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, serta studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis interaktif dalam melakukan analisis datanya. Miles dan Huberman (1984) dalam HB. Sutopo (2006) menyatakan bahwa masalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan merupakan rangkaian kegiatan analisis secara berurutan dan saling susul menyusul.

#### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam kerja sama tersebut kedua belah pihak saling diuntungkan, karena pengusaha maupun karyawan telah mendapatkan hak-haknya dan harus menjalankan kewajibannya masing-masing.

##### 2. Kepuasan kerja.

PT. Kusumahadi Santosa telah memberikan semua yang menjadi hak para karyawannya, agar karyawannya merasa puas atas hasil kerja yang didapatkannya. Selain itu, PT. Kusumahadi termasuk unggul dalam pemberian kompensasi dibanding perusahaan lain.

##### 3. Pengadaan efektif.

PT. Kusumahadi telah memberikan kompensasi yang besar dan memadai dibandingkan perusahaan-perusahaan lain. Hal itu dilakukan PT. Kusumahadi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan syarat dan kebutuhan perusahaan.

##### 4. Motivasi.

PT. Kusumahadi Santosa menerapkan sistem kompensasi salah satunya agar memotivasi karyawannya. Dengan adanya sistem kompensasi karyawan akan lebih giat dan mampu menghasilkan produk yang baik, sebaliknya jika tidak ada sistem kompensasi karyawan akan malas bahkan sering absen untuk bekerja.

##### 5. Stabilitas karyawan.

#### a. Sistem Kompensasi yang dilakukan PT. Kusumahadi Santosa

Sistem kompensasi yang dilakukan PT. Kusumahadi Santosa meliputi beberapa elemen yaitu tujuan, bentuk-bentuk, metode, asas, dan faktor-faktor kompensasi. elemen-elemen tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **Tujuan kompensasi**

Kompensasi yang diberikan PT. Kusumahadi Santosa mempunyai tujuan antara lain:

1. Ikatan kerja sama.

PT. Kusumahadi Santosa telah menjalin hubungan kerja sama antara perusahaan dengan karyawannya melalui perjanjian kerjasama yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu PT. Kusumahadi dengan serikat pekerja.

PT. Kusumahadi Santosa telah menjalin hubungan kerja sama antara perusahaan dengan karyawannya melalui perjanjian kerjasama yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yaitu PT. Kusumahadi dengan serikat pekerja

Salah satu usaha PT. Kusumahadi Santosa dalam mempertahankan karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak, maka para karyawan tidak akan pindah keperusahaan lain yang menjanjikan gaji yang lebih besar.

6. Disiplin.

Dengan pemberian fasilitas berupa seragam kerja yang diberikan setiap tahunnya karyawan lebih disiplin dalam berpakaian. Selain itu perusahaan juga telah memberikan kompensasi berupa tunjangan lembur bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerjanya.

7. Pengaruh serikat buruh (menghindari tuntutan serikat pekerja).

PT. Kusumahadi Santosa mempunyai ikatan kerjasama dengan SPN Kusumahadi. Selama PT. Kusumahadi Santosa berdiri tidak pernah ada kejadian demo karyawan, karena PT. Kusumahadi selalu memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian kerja.

8. Pengaruh pemerintah (Menghindari intervensi pemerintah).

Salah satu tujuan PT. Kusumahadi Santosa memberikan kompensasi selain menghindari

tuntutan serikat pekerja juga karena mematuhi undang-undang pemerintah yang berlaku.

### **Bentuk-bentuk kompensasi**

Hampir semua bentuk-bentuk kompensasi diberikan oleh perusahaan dan gaji yang diberikan juga sudah mengikuti UMK (Upah Minimum Kabupaten) Kabupaten Karanganyar. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Kusumahadi Santosa adalah:

1. Kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi tersebut berupa gaji, tunjangan masa kerja, tunjangan jabatan, dan upah lembur.

kompensasi yaitu berdasar pada asas adil dan wajar. Asas adil ditunjukkan dari pemberian kompensasi yang sesuai dengan prestasi yang dihasilkan, tidak hanya ditinjau dari aspek jenjang pendidikan saja. Sedangkan asas wajar ditunjukkan dari pemberian kompensasi yang telah sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) yang berlaku.

### **Faktor-faktor pemberian kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada PT. Kusumahadi Santosa telah memperhatikan banyak faktor baik dari pemerintah maupun dari hasil perjanjian kerjasama dengan serikat pekerja. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah

Dalam menentukan pemberian kompensasi pada karyawan, PT. Kusumahadi Santosa mengacu pada UMR/UMK yang berlaku di daerahnya. Perusahaan selalu menyesuaikan dengan keputusan pemerintah karena untuk menghindari kesenjangan karyawan.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Dengan adanya perjanjian kerjasama atau penawaran antara pihak perusahaan dengan karyawan maka perusahaan tidak boleh sewenang-wenang dalam memperlakukan karyawannya, termasuk dalam hal pemberian kompensasi yang telah ditulis dalam dokumen perjanjian kerjasama.

3. Standard Biaya Hidup Pegawai

PT. Kusumahadi Santosa tidak mempertimbangkan faktor standar biaya hidup karyawannya. Hal ini dilakukan karena bisa mendatangkan rasa tidak adil antar karyawan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

PT. Kusumahadi Santosa dalam memberikan kompensasi mempertimbangkan faktor ukuran perbandingan upah. Ukuran perbandingan

2. Kompensasi non finansial yang berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Kompensasi tersebut berupa hari-hari libur dan cuti, tunjangan-tunjangan, jaminan sosial dan kesejahteraan.

### **Metode kompensasi**

Metode yang digunakan PT. Kusumahadi Santosa dalam menentukan pemberian kompensasi yaitu menggunakan metode jamak, dimana pemberian kompensasi tidak hanya dilihat berdasarkan jenjang pendidikan saja tetapi juga memperhatikan faktor-faktor yang lain, seperti jabatan dan masa kerja.

### **Asas pemberian kompensasi**

Asas yang diterapkan PT. Kusumahadi Santosa dalam pemberian

upah dapat dilihat dari prestasi kerja, jabatan, masa kerja, dan jenis atau sifat pekerjaan.

5. Permintaan dan Persediaan

PT. Kusumahadi Santosa tidak memperhitungkan faktor permintaan dan persediaan produknya untuk pemberian kompensasi. Jadi, baik permintaan banyak maupun sedikit tidak berpengaruh pada pemberian kompensasi, hanya saja jika target yang ditentukan tercapai akan mendapatkan uang tambahan.

6. Kemampuan Membayar

PT. Kusumahadi Santosa dalam menentukan besarnya kompensasi yang diberikan karyawan telah memperhatikan faktor kemampuan membayar perusahaan. Hal itu dilakukan agar perusahaan tidak mengalami kerugian.

### **b. Peranan Kompensasi Karyawan dalam Peningkatan Motivasi Kerja**

1. Terpenuhinya kebutuhan fisik karyawan telah tercapai dengan sistem gaji dan upah yang adil dan wajar serta adanya insentif tambahan. Kompensasi tersebut dapat ditunjukkan antara lain sistem penggajian yang sesuai UMK, kenaikan gaji dan upah secara berkala, tunjangan masa kerja dan jabatan, pembayaran upah lembur, premi produksi dan potongan gaji.

2. Adanya rasa aman dan keselamatan dalam bekerja telah tercapai dengan adanya tunjangan kesehatan, tunjangan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan kecelakaan kerja.

3. Terpenuhinya kebutuhan sosial telah tercapai dengan adanya koperasi simpan pinjam yang diadakan oleh pihak serikat pekerja dan adanya program rekreasi untuk

seluruh karyawan, serta terjalinnya hubungan baik karyawan dilingkungan masyarakat.

4. Terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan/pengakuan dan kebutuhan akan perwujudan diri telah tercapai dengan adanya rasa saling menghormati antara atasan dan bawahan, adanya penghormatan yang lebih dikalangan masyarakatnya, adanya pelatihan untuk karyawan, adanya pertemuan untuk mengevaluasi kinerja serta menampung pendapat dari karyawan.

## 5. Penutup

Dari keterangan pembahasan sebelumnya dan berdasarkan teori-teori yang dikemukakan dalam hal peran kompensasi dalam pencapaian motivasi kerja, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa sistem kompensasi yang dilakukan PT. Kusumahadi Santosa Kabupaten Karanganyar sudah cukup baik. sistem yang dilakukan telah memenuhi aspek-aspek tujuan, metode, asas, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi. Peranan kompensasi yang dilakukan di PT. Kusumahadi Santosa sudah berjalan dengan baik dan sesuai, sehingga menunjang peningkatan motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dapat ditinjau antara lain dari sisi ketercapaian hierarki kebutuhan yang menjadi sumber motivasi yaitu terpenuhinya kebutuhan fisik, adanya rasa aman dan keselamatan dalam bekerja, terpenuhinya kebutuhan social, terpenuhinya kebutuhan akan penghargaan/pengakuan dan kebutuhan akan perwujudan diri. Dengan demikian sistem kompensasi yang dikembangkan oleh PT. Kusumahadi Santosa diyakini akan mampu untuk mempengaruhi secara positif terhadap usaha untuk peningkatan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diajukan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan perusahaan hendaknya dalam menilai kinerja karyawan dilakukan secara individu dengan pokok-pokok standar penilaian kerja, sehingga kompensasi dapat diberikan secara adil sesuai dengan prestasi kerjanya.

2. Perusahaan hendaknya membuat diagram maupun grafik tentang kenaikan kinerja karyawan setiap periodenya untuk memudahkan pimpinan dalam mengevaluasi hasil kerja, supaya karyawan mendapatkan kompensasi yang maksimal.

3. Karyawan hendaknya lebih mengembangkan prestasi dan produktivitas kerjanya, dengan aktif mengikuti setiap pelatihan-pelatihan yang diadakan perusahaan supaya mendapat kompensasi yang lebih besar lagi.

4. Karyawan hendaknya lebih aktif memberikan masukan kepada perusahaan mengenai hal-hal yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

5. Karyawan hendaknya selalu menjaga kedisiplinan terutama masalah keterlambatan jam kerja yang akan berpengaruh pada pengurangan kompensasi yang didapatnya. Ada dua disiplin yang harus dilakukan oleh karyawan dalam menunjang kinerjanya yaitu disiplin waktu (*time discipline*) dan disiplin penampilan (*performance discipline*)

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Andri Tanjung. (2005). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan Dan Minuman Bandung. *Skripsi*. Universitas Widyatama.
- Agung Panudju. (2003). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. *Jurnal manajemen dan bisnis sriwijaya*. Vol. 1 No. 2, Oktober 2003. Diperoleh 13 Juni 2012 dari <http://digilib.unsri.ac.id/download/Agung%20Panudju.pdf>.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta. 7

- Hasibuan, Malayu, S.P. (2003a). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sutopo H.B. (2006b). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : UNS Press.