

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung

Wulan Sucianti Safitri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital, Jl. Cibogo Indah No 3 Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kab. Bandung, Jawa Barat 4000
wulan10120527@digitechuniversity.ac.id

Agus Alamsyah

Universitas Teknologi Digital, Jl. Cibogo Indah No 3 Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kab. Bandung, Jawa Barat 4000
agusalamysyah@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 4 Februari 2024; Received in revised form 17 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Safitri, W. S., & Alamsyah, A. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (3). 1562-1570. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2340>

Abstrak:

Dalam sebuah perusahaan memiliki karyawan yang memiliki mutu baik sangatlah penting, pemberian kompensasi adalah salah satu trik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis (1) Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT J.CO Donuts & Coffee. (2) Analisis pemberian kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan cara melakukan pengumpulan data informasi melalui wawancara, dokumentasi, observasi, kuisioner. Jenis data penelitian ini menggunakan data Primer dan data Sekunder. Data primer, merupakan data yang dikumpulkan dengan cara melakukan wawancara dan observasi langsung dari sumbernya. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, seperti internet dan berbagai dokumen yang sudah ada. Hasil penelitian menunjukkan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT J.CO Donuts & Coffee yang selama ini dilakukan, sudah sangat sesuai. Karena pemberian kompensasi yang diberikan disesuaikan dengan grade yang tercantum dalam undang-undang PKB (perjanjian kerja bersama). Karena adanya sistem Kompensasi yang sesuai dengan apa yang karyawan harapkan hal ini menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berada di PT. JCo Donuts & Coffee Metro Mall Indah Bandung. Sehingga dapat dikatakan PT. JCo Donuts & coffee sudah berhasil menciptakan karyawan yang memiliki mutu baik.

Kata Kunci: Sistem Pemberian, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Usaha Kecil Menengah yang disingkat dengan UKM adalah usaha produktif milik perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang. Pada usaha yang sudah berjalan, modal tetap menjadi kendala lanjutan untuk berkembang. Masalah yang menghadang usaha kecil menyangkut kemampuan akses pembiayaan, akses konsumen dan pemasaran, serta produksi. Kesulitan lain yang bisa terjadi pada usaha kecil menengah adalah mengakses sumber-sumber modal yang disebabkan keterbatasan informasi dan kemampuan menembus sumber modal tersebut. Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu bidang yang memberikan kontribusi yang signifikan dalam memacu pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal ini dikarenakan daya serap UKM terhadap tenaga kerja yang sangat besar dan dekat dengan rakyat kecil. Tetapi UKM yang ada di Indonesia masih menghadapi berbagai masalah antara lain masalah promosi, pemasaran dan penjualan penjualan produk yang dihasilkan.

Kinerja Karyawan adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marhawati, 2022).

PT. J.CO Donuts & Coffee merupakan perusahaan UKM yang dimana banyak orang salah menebak bahwa J.CO merupakan waralaba asing, tetapi kenyataannya J.CO merupakan UKM lokal Indonesia yang kini telah menjadi perusahaan besar milik Johnny Andrean. PT J.CO Donuts & Coffee memberikan kompensasi langsung (gaji) tetapi juga memberikan kompensasi secara tidak langsung. J.CO Donuts & Coffee adalah salah satu waralaba lokal restoran cepat saji yang saat ini diminati masyarakat. Terinspirasi dari konsep luar negeri (Amerika Serikat) J.CO hadir dengan menjual produk-produk unggulan berupa donat, coffee, tea, yogurt, dan sandwich. J.CO Donuts & Coffee berada di bawah kepemilikan Johnny Andrean Group dan didirikan pada tahun 2006. J.CO mengusung restoran cepat saji yang modern serta memiliki open kitchen (dapur terbuka) yang dimana menyajikan penampakan langsung dalam pembuatan, mengoreng, menoping donut. Perusahaan yang sangat memperjuangkan visi, misi dan tujuan perusahaan. Untuk itu, diperlukan karyawan yang memiliki motivasi tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung tidak hanya memberikan kompensasi setiap bulannya, selain penetapan gaji karyawan (kompensasi finansial langsung), PT. J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung juga memberikan kompensasi lainnya seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan dalam bekerja, asuransi, fasilitas, kompensasi penjualan target harian, dan juga bonus tahunan (kompensasi tahunan tidak langsung).

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Marhawati, 2022).

Menurut (Setiawan, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Kompensasi menurut (Dahlia & Fadli, 2022) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2020) Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

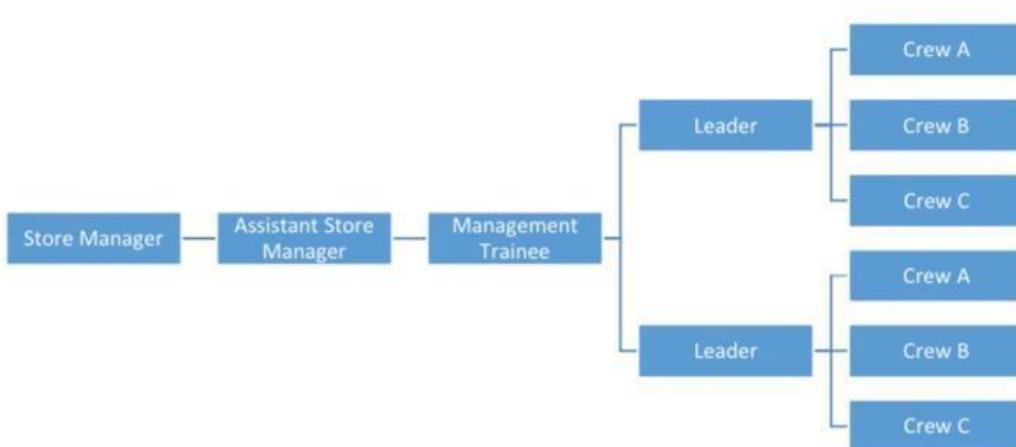
Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan oleh peneliti yaitu pendekatan survei dan Jenis penelitian ini adalah Kualitatif dengan studi kasus. Pendekatan survei melibatkan pengumpulan data dari responden yang mewakili populasi tertentu melalui, wawancara atau observasi. Dan Metode kualitatif sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk memahami suatu gejala sentral. serta Studi Kasus adalah bagian dari metode kualitatif yang bertujuan untuk mendalami suatu kasus tertentu secara lebih mendalam dengan melibatkan pengumpulan berbagai sumber informasi. Bentuk studi kasus yang digunakan berupa studi kasus deskriptif yaitu studi kasus yang bertujuan untuk menggambarkan suatu gejala, realita atau fakta. Informasi dari penelitian ini adalah HRD J.CO Metro Mall Bandung, Asisten HRD J.CO Metro Mall Bandung, dan Karyawan/staff J.CO Metro Mall Bandung, dengan waktu dan tempat pelaksanaan penelitian ini sampai selesai.

Hasil Dan Pembahasan

J. Co Donuts & Coffee didirikan pada pertengahan tahun 2005 dimana bertepat pada tanggal 26 Juni 2005, J.Co lahir atas pemikiran pengusaha sukses Johnny Andrean yang sebelumnya telah berhasil merintis bisnis salon di Indonesia. Kesuksesan yang telah ia raih melalui usaha salonnya tidak membuat Johnny Andrean merasa puas dan bangga. Donat di Amerika menjadi benchmark pertama J.Co untuk mencapai kesuksesannya di Indonesia. Pada mulanya, Johnny Andrean ingin untuk melakukan franchise brand donat dari Amerika, namun ia menemukan beberapa kendala diantaranya adalah dari bahan baku dan pengendalian kualitas. Atas dasar permasalahan tersebut, Johnny Andrean memutuskan untuk memproduksi sendiri donatnya berdasarkan pengalamannya ketika berkunjung dan merasakan donat di Amerika. Butuh waktu tiga tahun untuk Johnny Andrean dalam mempersiapkan segala kebutuhan seperti standar dan prosedur produksinya sehingga J.CO Donuts & Coffee siap untuk mengudara di pasar Indonesia. Gerai pertama yang dibuka oleh Johnny Andrean untuk J.Co Donuts & Coffee berada di Supermall Karawaci Tangerang. Pengalamannya di Amerika membuat Johnny Andrean mengawali J.Co Donuts & Coffee dengan konsep yang ada di Amerika dimana konsep tersebut belum ada dan belum diterapkan di gerai donat manapun di Indonesia. Konsep ini berbentuk gerai donat dengan dapur terbuka dimana konsumen dapat secara langsung melihat dan memantau bagaimana "atraksi" pembuatan donat yang dilakukan oleh J.Co Donuts and Coffee dari mulai mencampurkan satu persatu bahan bakunya hingga donat tersebut matang dan siap untuk dikonsumsi.

Struktur Organisasi J.Co Donuts and Coffee



Karakteristik Informan

Informan adalah orang yang memberikan informasi tentang data yang diinginkan oleh peneliti. Informan dalam penelitian ini menggunakan 5 orang yang dianggap mengetahui baik terhadap masalah ini. Informan yang diperlukan bekerja pada J.CO Donuts & Coffee mulai dari karyawan bagian store manager, crew maupun bagian kitchen. Dimana wawancara dilakukan melalui pendekatan dan perkenalan terlebih dahulu. Setelah melalui perkenalan berulah kemudian diminta waktunya untuk bersedia di wawancara. Gambaran atau deskripsi mengenai karakteristik biografis subyek penelitian yang dipilih sebagai informan yang berisikan nama dan posisi bagian pekerjaan diuraikan secara rinci pada tabel sebagai berikut:

| Nama | Bagian Pekerjaan |
|---------------------------|--------------------|
| Bapak Ilham | Store Manager |
| Ibu Melly | Management Trainee |
| Bapak Herdian Herdiansyah | Leader Frontliner |
| Bapak Ali | Leader Baker |
| Ibu Syagita | Crew Frontliner |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa informan berasal dari latar belakang yang berbeda. Dari 5 informan diatas diantaranya merupakan bagian store manager, management trainee, leader frontliner, leader baker, dan crew yang diperlukan untuk membantu menjawab beberapa pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

Deskripsi Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan dengan 5 informan terpilih pada waktu bulan februari 2024. Sebelumnya wawancara dilakukan dengan berbicara kepada informan tentang waktu wawancara agar tidak mengganggu kesibukan dalam bekerja dan dapat dilaksanakan dengan optimal. Wawancara ini dilakukan secara terstruktur berdasarkan pedoman wawancara yang memuat beberapa terkait . pemberian kompensasi dan kinerja.

Wawancara terkait dengan pemberian kompensasi yang diberikan oleh karyawan. Dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada informan. yang kemudian dijawab menurut pandangan masing-masing informan dengan hasil sebagai berikut:

Apa saja faktor yang dilihat dalam pemberian kompensasi?

Untuk mengetahui gambaran mengenai pemberian kompensasi yang dilakukan pada PT. J.CO Donuts & Coffee maka peneliti menanyakan kepada informan kunci tentang pendapat mereka terhadap pemberian kompensasi Informan Store Manager menyatakan bahwa :

“....Yang dilihat yang itu koordinasi antar bagian, itu pasti dapat kompensasi. Yang kedua, dia mengerjakannya sesuai SOP...” (SM, 19 Februari 2024)

Namun, ada pula informan yang berpendapat bahwa faktor pemberian kompensasi, beliau mengatakan bahwa:

“...Kalau faktor yang dilihat itu terutama pada kontribusinya kepada perusahaan. Lalu kita juga melihat dari kemampuan perusahaan dalam memberikan gaji ...” (MT, 18 Februari 2024)

Sedangkan informan lain yaitu Leader Baker mengatakan bahwa:

“...Pemberian kompensasi itu dilihat dari lama pengeraannya. Jadi bisa dikatakan melihat dari jam lemburnya...” (LB, 19 Februari 2024)

Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kerja karyawan?

Peneliti menanyakan kepada informan tentang pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Terhadap pertanyaan ini informan yaitu Leader Frontliner, beliau mengatakan:

“...Ya, karena dengan dikasih kompensasi karyawan mendapat tanggung jawab yang lebih untuk memyelesaikan pekerjaan...” (LF, 19 Februari 2024)

Sejalan dengan pendapat informan Crew, menyatakan bahwa :

“...Ya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi bisa dikatakan kompensasi itu sebagai motivasi karyawan untuk lebih giat untuk melakukan pekerjaan, dengan diberi kompensasi karyawan lebih semangat...” (Crew, 19 Februari 2024)

Sependapat dengan jawaban informan lain yaitu Leader Baker dan Leader Frontliner bahwa:

“...iya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kalau ada kompensasi otomatis kinerja juga meningkat. Jadi karyawan ada dorongan semangat untuk meghasilkan kinerja yang baik...” (LB, LF, 19 Februari 2024)

Apakah dengan pemberian kompensasi target perusahaan tercapai?

Menanggapi pertanyaan terkait target perusahaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, informan yaitu Store Manager mengatakan bahwa:

“... Dengan pemberian bonus. Sebagian karyawan dapat menyelesaikan targetnya...” (SM, 19 Februari 2024)

Begini halnya dengan informan yaitu Management Trainee yang menyatakan. Bahwa:

“...Untuk target perusahaan itu sudah tercapai. Akan tetapi jika diberikan kompensasi ya semacam bonus itu target kemungkinan bisa tercapai lebih cepat...” (MT, 19 Februari 2024)

Bagaimana sistem pemberian kompensasi yang diterapkan pada PT. J.CO Donuts & Coffee?

Menanggapi pertanyaan terkait penerapan dalam sistem pemberian kompensasi untuk karyawan, informan Store Manager menyatakan bahwa :

“...Sistem yang digunakan perusahaan itu lebih ke adanya jam lembur karyawan. Akan tetapi perusahaan juga menggunakan sistem prestasi dengan diadakannya penilaian kerja. Jadi pemberian kompensasi juga sesuai dengan hasil penilaian kinerja tersebut...” (SM, 19 Februari 2024)

Pendapat lain mengenai penerapan sistem pemberian kompensasi yang diberikan oleh karyawan, sebagai berikut:

“...Pemberian kompensasi di kantor ini ada yang berupa uang ada juga yang tidak berupa uang, kalo bukan berupa uang seperti tunjangan hari raya. asuransi, fasilitas, bonus tahunan seperti contohnya kita satu hari ini menjual target harian seperti burger apalagi semua target2 tersebut tercapai, kita mendapat kompensasi berupa mendapatkan gratis donut dan minuman hanya untuk karyawan saja...”(Crew, 19 Februari 2024)

Deskripsi Hasil Triangulasi

Hasil triangulasi teknik pengumpulan data dan sumber atau informan data pada penelitian ini yaitu:

- 1 Pemberian Kompensasi untuk karyawan sangat sesuai. Hal tersebut dinyatakan sesuai dengan hasil wawancara dan observasi peneliti di lapangan.
- 2 Kinerja karyawan mengalami peningkatan dengan adanya kompensasi. Hal tersebut diketahui karena setiap setahun sekali melakukan penilaian kinerja. Terbukti dari hasil wawancara yang dibuktikan dengan tercapainya target perusahaan.

Analisis Model Interaktif Miles and Huberman

Pada penelitian ini peneliti menggunakan analisis model interaktif Miles and Huberman. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemfokusan pada penyederhanaan, pemisahan, dan transformasi data mentah yang terdapat dalam catatan-catatan yang tertulis di lapangan. Prosesnya interaktif dan dilakukan sesuai kebutuhan. Setelah data terkumpul, data tersebut dapat disajikan kemudian kesimpulan atau data tersebut direduksi terlebih dahulu kemudian disajikan dan kesimpulan atau bahkan data tersebut direduksi dan diringkas secara langsung. Dalam proses penarikan kesimpulan, data akan dicek terlebih dahulu dengan data yang baru diperoleh yang mungkin saja berbeda dengan data aslinya. Jika hasil verifikasi menunjukkan bahwa data tidak berbeda dan mendukung kesimpulan awal, maka kesimpulan tersebut dianggap sebagai kesimpulan akhir penelitian.

Dalam penelitian ini mengenai pemberian kompensasi dan kinerja karyawan, reduksi data dilakukan dengan teknik pengumpulan data wawancara. Reduksi data adalah bagian dari analisis data lalu selanjutnya selanjutnya menyederhanakan dan mengklasifikasikan data sehingga dapat ditarik kesimpulan.

a. Pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi kepada karyawan sudah sesuai. Karena hal ini tugas yang relatif kompleks tetapi tugas yang relatif penting. Di dalam pemberian kompensasi perlu memperhatikan prinsip keadilan seperti dalam melakukan penilaian kinerja yang dilakukan setiap setahun sekali. Penentuan pemberian kompensasi berdasarkan pada waktu lembur dan hasil penilaian kinerja karyawan. Tujuan pemberian kompensasi yaitu sebagai balas jasa dan kontribusi perusahaan kepada karyawan karena waktu kerjanya melebihi jam operasional. Tidak hanya itu, pemberian kompensasi juga dilakukan dalam rangka agar meningkatkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan dapat tercapai.

b. Kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT J.CO Donuts & Coffee sudah mampu mencapai target perusahaan. Terkait dengan kinerja, perusahaan juga mengadakan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan setiap tahun sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka lebih baik, dan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan memberikan reward kepada karyawan sebagai bentuk motivasi kepada mereka. Dan jika terjadi penurun kinerja perusahaan akan mengadakan forum untuk mencari penyelesaian agar kinerja karyawan meningkat.

Kesimpulan awal hasil wawancara ini kemudian diverifikasi dengan hasil pengumpulan data lain observasi dan triangulasi untuk mendapat hasil yang akurat terkait sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT J.CO Donuts & Coffee seperti tersaji pada tabel 4.3 berikut ini:

| Masalah | Verifikasi | | | Hasil |
|-----------------------------|-------------------|-----------|-------------|--------|
| | Reduksi Wawancara | Observasi | Triangulasi | |
| Sistem Pemberian Kompensasi | Sesuai | Sesuai | Sesuai | Sesuai |
| Kinerja Karyawan | Baik | Baik | Baik | Baik |

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini mengenai analisis sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT J.CO Donuts & Coffee adalah sebagai berikut:

- 1 Berdasarkan hasil pengamatan peneliti sistem pemberian kompensasi yang dilakukan PT J.CO Donuts & Coffee adalah pemberian berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Semua hal pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan (Dahlia & Fadli, 2022) dalam rangka agar karyawan mendapat motivasi sehingga target kerja tercapai, dan kinerja karyawan meningkat. Pada sistem kompensasi tersebut perlu dilakukan pengembangan strategi yang mendukung. Strategi tersebut antara lain berkenaan dengan:

- a Analisis pekerjaan

Perlu disusun deskripsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan, yang tedapat dalam suatu organisasi.

- b Penilaian perkerjaan dikaitan 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.

- c Survei berbagai sistem kompensasi..

Dengan melakukan survei, berbagai sistem kompensasi yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal. Organisasi yang disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional berwenang mengurus ketenagakerjaan, kamar dagang, dan industri, organisasi profesi, serikat pekerja, organisasi pemakai pegawai lain dan organisasi konsultan terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen SDM. (Sulistiani dan Rosida, 2018:228).

- 2 Kinerja karyawan dalam PT J.CO Donuts & Coffee mengalami peningkatan semenjak diadakannya pemberian kompensasi. Dampat dari peningkatan kinerja karyawan membantu perusahaan mencapai targetnya. Sebagaimana pendapat Martoyo (1994) dalam Elmi (2017:84) fungsi kompensasi adalah:

- a. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif

Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi.

- b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawanan ekonomi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - Pemberian Gaji dan bonus harus sesuai dengan performa kinerja karyawan, jika ketidaksesuaian dalam pemberian gaji dan bonus maka karyawan kurang efektif dalam melakukan tugasnya. Karena dalam pekerjaan di PT Pabrik Gula Djombang untuk memproduksi gula sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Serta kenaikan grade harus sesuai dengan kinerja karyawan bukan dari pendekatan pribadi dengan karyawan. Sehingga karyawan dapat merasa adanya keadilan dalam pemberian gaji dan merasakan kenaikan grade yang sesuai dengan PKB (perjanjian kerja bersama).
 - Agar kinerja karyawan stabil, dalam melakukan penilaian kinerja yang dilakukan setiap setahun sekali harus lebih selektif agar karyawan merasa adil
2. Bagi Peneliti Selanjutnya.
 - Bagi mahasiswa yang melakukan penelitian atau peneliti selanjutnya, sebaiknya kaji lebih mendalam permasalahan apa yang akan dijadikan penelitian agar lebih memahami apa yang akan dibahas melalui referensi dari buku..

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar, R., 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press.
- Akbar, Mada & Faisal, 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Ardan, M. & Jaelani , A., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kerja Perusahaan*. 1 penyunt. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Chandrawardhani, S., 2022. Produktivitas Kerja : Pengertian dan Cara Meningatkannya.
- Dahlia, M. & Fadli, R., 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT/ Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Hasibuan, M. S., 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jaya, I. M., 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Lilyana, B., De Yusa & Yatami, I., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 5(3).
- Marhawati, M., 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar. *Jurnal Universitas Hasanuddin*.
- Putri, S. H., 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Baru MSDM*. Yogyakarta: Amara Books.

Setiawan, B., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT. Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1).

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahjono, 2022. Struktur Organisasi.