

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM

**ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ROTTE RAGAM RASA CABANG SEMBILANG
RUMBAI PEKANBARU**

SKRIPSI

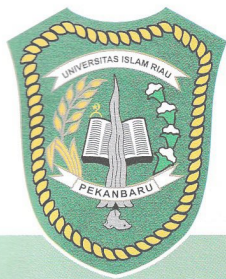
*Diajukan kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)*

Oleh :

RISKA HARYANA
NPM : 172310201

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوْتِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 22 Maret 2022 Nomor : 104 /Kpts/Dekan/FAI/2022, maka pada hari ini Selasa Tanggal 22 Maret 2022 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Nama | : Riska Haryana |
| 2. NPM | : 172310201 |
| 3. Program Studi | : Ekonomi Syariah (S.1) |
| 4. Judul Skripsi | : Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru |
| 5. Waktu Ujian | : 08.00 – 09.00 WIB |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 91,01 (A) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy

Dosen Penguji :

- | | |
|----------------------------|-----------|
| 1. Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy | : Ketua |
| 2. Muhammad Arif, SE.,MM | : Anggota |
| 3. Putri Nuraini, SE,Sy,ME | : Anggota |

Dekan,
Fakultas Agama Islam UIR,

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN : 1025066901

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kahanuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang sudah dimunaqasahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

Nama : Riska Haryana
NPM : 172310201
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulkipli, M.M., M.E.Sy.
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI
TIM PENGUJI
Ketua

Dr. Zulkipli, M.M., M.E.Sy.
NIDN. 1025066901

Penguji I

Muhammad Arif, SE., M.M
NIDN. 1028048801

Penguji II

Purri Nuraini, S.E.Sy., ME
NIDN. 1010059101

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau

Dr. Zulkipli, M.M., M.E. Sy.
NIDN. 1025066901

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَاوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fa@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Riska Haryana
NPM : 172310201
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy.
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana (S1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan memenuhi persyaratan dan tugas-tugas yang ditetapkan.

Disetujui,
Dosen Pembimbing

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN. 1025066901

Turut Menyetujui,

Ketua Prodi
Ekonomi Syariah

Dekan
Fakultas Agama Islam

Muhammad Arif, S.E., M.M
NIDN. 1028048801

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN. 1025066901

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَاوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Dr. Zulkifli, M.M., M.E.S.y

Sponsor

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Ketua Program Studi





UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

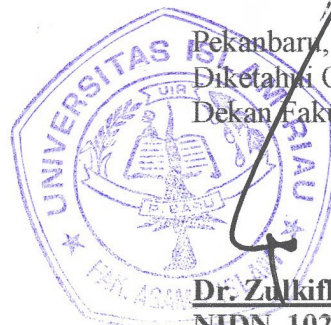
Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Riska Haryana
NPM : 172310201
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
Judul Skripsi : Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	27 September 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada BAB I latar belakang dan Sistematika Penulisan	
2	06 Oktober 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada BAB I dan II	
3	21 Oktober 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada BAB III dan pedoman wawancara	
4	01 November 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	ACC Proposal	
5	15 Desember 2021	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Revisi Proposal	
6	19 Januari 2022	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Ganti tempat penelitian dan judul penelitian	
7	14 Februari 2022	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	Perbaikan pada BAB IV dan BAB V	
8	16 Februari 2022	Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy	ACC untuk Munagisah	

Pekanbaru, Maret 2022
Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
NIDN. 10250 66901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيُّوْنِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 0592 /A-UIR/5-FAI/2022

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Riska Haryana
NPM	172310201
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rotte Ragam rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru.

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 2 Maret 2022

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.

NIDN: 1018087501

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di

Nama : Riska Haryana

NPM : 172310201

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Agama Islam

Judul Skripsi : Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai
Pekanbaru

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya sendiri dan dapat dipertanggung jawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang dan saya bersedia ijazah saya dicabut dari Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 02 Maret 2022

nyatakan,

494D9AJX698471678
RISKA HARYANA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dengan judul “Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru”.

Sholawat beserta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah berhasil mengubah kehidupan manusia, dari kehidupan yang penuh dengan kebodohan sampai pada kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini, dan selaku ummat Islam semoga kita mampu menjalankan setiap sunnah Rasul termasuk sunnah dalam bidang pengembangan ekonomi umat berdasarkan Syariah Islam sebagaimana yang telah dicontohkannya beserta para sahabat, tabi'it dan tabi'in.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik,

maka kinerja karyawan akan meningkat dan proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyak kekurangan, baik itu dari segi penulisan, penyampaian kata, keterbatasan kemampuan dan pengetahuan. Oleh karena itu, penulis berharap adanya saran dan kritikan yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Selanjutnya dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan dan motivasinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau yaitu Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH., MCL
2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Bapak Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy
3. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Bapak Muhammad Arif S.E.,M.M.
4. Bapak Dr. Zulkifli Rusby, MM,.ME.Sy selaku Dosen Pembimbing yang telah penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan, arahan, saran, dan nasehat kepada penulis sehingga proposal ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Hardinata Putra selaku *Human Resource Departement* (HRD) PT. Rotte Ragam Rasa.

6. Ibu Caca Meiliza selaku kepala cabang Rotte Bakery Sembilang Rumbai beserta seluruh karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru yang telah bersedia memberikan informasi untuk penelitian ini.

7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan karyawan Tata Usaha yang banyak membantu dalam menyelesaikan segala urusan administrasi.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu diharapkan untuk kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Dan semoga dengan segala do'a dan dorongan yang diberikan, bernilai sebagai amal ibadah di sisi Allah SWT, Aamiin.

Pekanbaru, 29 Maret 2022

Riska Haryana
172310201

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kompensasi	10
1. Pengertian Kompensasi	10
2. Kompensasi Dalam Pandangan Islam	14
3. Tujuan Kompensasi	18
4. Komponen-komponen Kompensasi	20
5. Jenis-jenis Kompensasi	22
6. Pemberian Kompensasi	27
7. Tahapan Menetapkan Kompensasi.....	28
8. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	29

9. Tantangan-tantangan dalam Kompensasi.....	30
B. Kinerja Karyawan.....	35
1. Pengertian Kinerja Karyawan	35
2. Kinerja dalam Pandangan Islam.....	37
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan.....	39
4. Penilaian Kinerja Karyawan.....	42
C. Penelitian Relevan.....	50
D. Konsep Operasional	54
E. Kerangka Berpikir.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis Penelitian.....	55
B. Tempat dan Waktu Penelitian	55
C. Subjek dan Objek Penelitian	56
D. Informan Penelitian.....	56
E. Sumber Data Penelitian.....	57
F. Teknik Pengumpulan Data	57
G. Teknik Pengolahan Data	59
H. Teknik Analisis Data.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	61
B. Hasil Wawancara dan Temuan Penelitian.....	67
C. Pembahasan Hasil Penelitian	87

BAB V PENUTUP	99
A. Kesimpulan	99
B. Saran.....	100

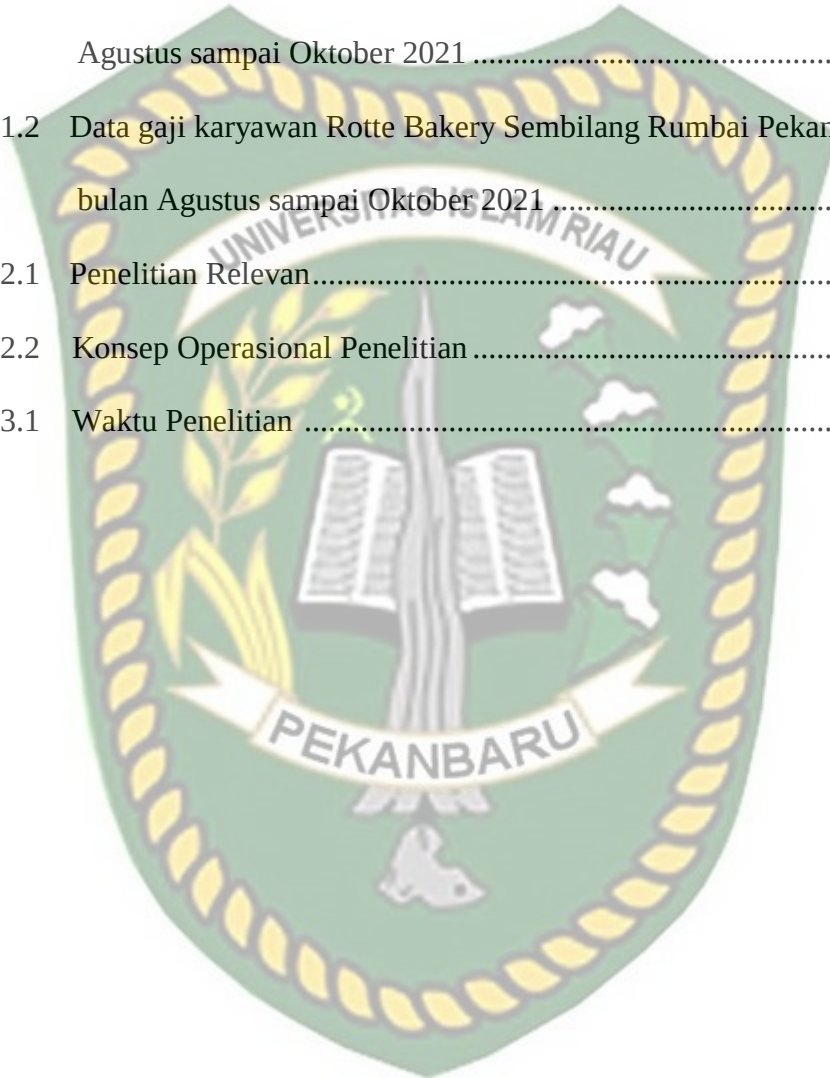
DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Omset Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru bulan Agustus sampai Oktober 2021	4
Tabel 1.2 Data gaji karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru bulan Agustus sampai Oktober 2021	5
Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	50
Table 2.2 Konsep Operasional Penelitian	54
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	56



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Jenis Kompensasi	24
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	54
Gambar 2.3 struktur Organisasi PT. Rotte Ragam Rasa.....	66
Gambar 2.4 Struktur Organisasi Rotte Bakery Sembilang	66



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang
Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa
- Lampiran 2 : Revisi Pendaftaran Judul & Revisi Dosen Pembimbing Penulisan
Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah
- Lampiran 3 : Surat Pra Riset
- Lampiran 4 : Surat Balasan Pra Riset
- Lampiran 5 : Daftar Wawancara
- Lampiran 6 : Laporan Bagi Hasil Rotte Bakery Sembilang Bulan Agustus 2021
- Lampiran 7 : Laporan Bagi Hasil Rotte Bakery Sembilang Bulan September
2021
- Lampiran 8 : Laporan Bagi Hasil Rotte Bakery Sembilang Bulan Oktober 2021
- Lampiran 9 : Dokumentasi
- Lampiran 10 : Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 11 : Surat Bukti Penerjemahan Abstrak Bahasa Arab-Inggris

ABSTRAK

ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ROTTE RAGAM RASA CABANG SEMBILANG RUMBAI PEKANBARU

RISKA HARYANA

172310201

Salah satu faktor penting dalam bidang sumber daya manusia adalah memberikan kompensasi yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang telah melakukan tanggung jawab dan pekerjaannya baik berupa uang, barang, maupun dalam bentuk fasilitas. Pemberian kompensasi yang baik dan tepat kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang juga dapat berdampak positif bagi perusahaan. PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi langsung yang berupa bayaran pokok, bayaran prestasi, dan bayaran insentif dan kemudian kompensasi tidak langsung berupa program perlindungan, bayaran diluar jam kerja dan fasilitas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis kompensasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kualitatif yaitu menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi dan situasi dari berbagai data yang dikumpulkan baik berupa hasil wawancara maupun pengamatan langsung yang terjadi di lapangan. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan wawancara melalui informan. Informan dalam penelitian ini adalah kepala cabang, leader produksi, leader penjualan, karyawan PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru baik dalam bentuk kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru. Adapun saran untuk manajemen PT. Rotte Ragam Rasa agar memperhatikan kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan terutama jumlah bayaran pokok (gaji) karena hal tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

COMPENSATION ANALYSIS IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ROTTE RAGAM RASA SEMBILANG RUMBAI BRANCH PEKANBARU

RISKA HARYANA

172310201

One of important points in human resource was giving compensation as employee right and company duty to support the employee to reach the company objectives. Compensation was a services reward that was given by company to employees that was doing their responsibility and their job in form of money, goods, or facilities. The appropriate way in giving compensation to employees could increase their performance and it could give positive impact to company. PT. Rotte ragam Rasa Sembilang Rumbai Branch Pekanbaru gave compensation to employees in form of direct compensation in basic payment, achievement payment and incentive payment and also indirect compensation such as protection program, overtime working payment and facilities. The purpose in this research examined to know and analysis employee's compensation in improving employees' performance at PT. Rotte Ragam Rasa Sembilang Rumbai Branch Pekanbaru. Research method used descriptive qualitative that was analyse, describe, and summarize several condition and situation from various data that was collected from interview or direct observation happened in the workplace. Data collection that was used by interview through informant. The informant was branch leader, production leader, sales leader, and employees at PT. Rotte Ragam Rasa Sembilang Rumbai Branch Pekanbaru. This research findings showed that given compensation to employees in form of direct compensation nor indirect compensation gave positive impact in improving employees performance at PT. Rotte Ragam Rasa Sembilang Rumbai Branch Pekanbaru, the suggestion to PT. Rotte Ragam Rasa management that was to give attention in direct compensation that was given to employees especially basic salary because it was very influence in improving employees performance.

Keywords: Compensation, Employees Performance

الملخص

تحليل التعويضات في تحسين أداء الموظف في شركة راتي تنوع الطعم فرع سميلانج رومباي
باكنبارو

ريسكا هاريانا

172310201

أحد العوامل المهمة في مجال الموارد البشرية هو تقديم التعويض وهو حق الموظفين والتزام الشركة بدعم مساهمة الموظفين من أجل تحقيق الأهداف التي حددتها شركة. التعويض هو شكل من أشكال المكافآت مقابل الخدمات التي تقدمها الشركة للموظفين الذين قاموا بمسؤولياتهم وعملهم في شكل أموال أو سلع أو في شكل تسهيلات. يمكن أن يؤدي تقديم تعويض جيد ومناسب للموظفين إلى تحسين أداء الموظفين والذي يمكن أن يكون له أيضًا تأثير إيجابي على الشركة. تقدم شركة راتي تنوع الطعم فرع سميلانج رومباي باكنبارو تعويضات للموظفين في شكل تعويض مباشر في شكل مدفوعات أساسية ومدفوعات إنجاز ومدفوعات تحفيزية ثم تعويض غير مباشر في شكل برامج حماية ودفع خارج ساعات العمل والتسهيلات. كان الغرض من هذا البحث هو تحديد تحليل تعويضات الموظفين في تحسين أداء الموظفين في شركة راتي تنوع الطعم فرع سميلانج رومباي باكنبارو. طريقة البحث المستخدمة هي البحث النوعي الوصفي، أي تحليل ووصف وتلخيص مختلف الظروف والمواقف من البيانات المختلفة التي تم جمعها في شكل مقابلات وملاحظات مباشرة تحدث في الميدان. تم جمع بيانات هذا البحث من خلال مقابلة المخبرين، والمخبرين في هذا البحث هم رئيس الفرع، وقائد الإنتاج، وقائد المبيعات، وموظفي شركة راتي تنوع الطعم فرع سميلانج رومباي باكنبارو. تشير نتائج هذا البحث إلى أن تقديم تعويضات لموظفي شركة راتي تنوع الطعم فرع سميلانج رومباي باكنبارو، سواء في شكل تعويض مباشر أو تعويض غير مباشر، له تأثير إيجابي على تحسين أداء موظفي شركة راتي تنوع الطعم فرع سميلانج رومباي باكنبارو. أما اقتراحات لإدارة شركة راتي تنوع الطعم يجب على الانتباه إلى التعويضات المباشرة للموظفين، خاصة مبلغ الراتب الأساسي (الراتب) لأنه مؤثر جدًا في تحسين أداء الموظف.

الكلمات المفتاحية: التعويضات، أداء الموظف



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu lembaga atau organisasi yang dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor yang mendukung dalam proses produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya ialah sumber daya manusia.

Dalam islam, sumber daya manusia harus menjalankan semua aktivitas kerjanya untuk ibadah kepada Allah SWT, bukan untuk yang lainnya. Dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah SWT maka kemampuan yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban. Sifat yang tercermin dari sumber daya manusia islami yang baik ialah siddiq, amanah, fathanah, dan tablig. Keempat sifat ini adalah tolak ukur yang riil untuk mengukur keunggulan sumber daya manusia yang islami. Dan pada intinya sumber daya manusia yang islami tetap mengacu pada pencapaian kesejahteraan yang diridhoi oleh Allah SWT bagaimanapun caranya (Rusby, 2017: 4)

Sumber daya manusia merupakan faktor-faktor terpenting dalam sebuah perusahaan dibandingkan dengan faktor yang lain yang ada dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset dan menjadi faktor yang paling penting dalam melaksanakan proses produksi pada perusahaan. Oleh

karena itu, perusahaan harus selalu memperhatikan faktor sumber daya manusia karena kemajuan dan kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Di sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi-fungsi sosialnya baik secara internal maupun secara eksternal agar dapat menjamin kesejahteraan para sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Pada perusahaan, sumber daya manusia biasa disebut dengan pegawai atau karyawan.

Setiap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan dan program perusahaan yang telah diarahkan atau diberikan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut ialah dengan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Menurut Costello (1994), manajemen kinerja sangat mendukung tujuan menyeluruh suatu perusahaan dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap karyawan dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Pengelolaan kinerja karyawan yang dilakukan dengan manajemen yang baik secara langsung tidak hanya mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja dari seluruh perusahaan (Wibowo, 2014 : 12).

Oleh karena itu, suatu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan kinerja karyawan dapat

dipengaruhi salah satunya ialah dengan pemberian kompensasi yang diterima oleh para karyawan perusahaan.

Menurut Werther dan Davis (1996) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai umpan balik atas kontribusi karyawan pada perusahaan. Kompensasi adalah sebuah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan pada perusahaan. Kompensasi merupakan sebuah faktor pendorong bagi para karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dengan efisien dan efektif agar mendapatkan umpan balik dari perusahaan (Wibowo, 2014:289).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Pada umumnya, setiap karyawan akan menerima kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaannya dan kompensasi yang diberikan harus ditetapkan secara adil, layak, dan tidak merugikan pihak manapun. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta cara kerja yang baik, maka karyawan akan merasa dihargai dan berdampak positif pula terhadap kinerjanya, dengan adanya dampak positif tersebut tentu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Mengingat kompensasi merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan di dalam menjalankan setiap aktivitas-aktivitas kerjanya agar dapat tercapai tujuan

perusahaan yang diinginkan maka di sini penulis menetapkan objek penelitian pada Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru yang merupakan salah satu cabang dari PT. Rotte Ragam Rasa yakni sebuah perusahaan industri yang sedang berkembang di Riau, Jabodetabek, dan Medan Sumatera Utara yang bergerak di bidang produsen roti dengan merk Rotte Bakery yang berdiri sejak tahun 2015. Rotte Bakery Cabang Sembilang Pekanbaru merupakan salah satu cabang PT. Rotte Ragam Rasa yang berlokasi di jalan Sembilang, Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Riau 28266.

Dalam hal pemberian kompensasi kepada para karyawan, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti kepada kepala cabang Rotte Bakery Sembilang Ibu Caca Meiliza mengenai pemberian kompensasi karyawan mendapatkan hasil bahwa Rotte Bakery Sembilang memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk kompensasi langsung dan tidak langsung sebagai imbalan balas jasa terhadap para karyawannya. Untuk pemberian kompensasi dalam bentuk kompensasi langsung yaitu berupa gaji, dan terdapat perbedaan jumlah gaji yang diterima oleh para karyawan berdasarkan jumlah penjualan dan jabatan karyawan. Berikut ini data omset Rotte Bakery Sembilang Rumbai pada bulan Agustus sampai Oktober pada tahun 2021 :

Table 1.1: Data Omset Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru bulan Agustus sampai Oktober 2021

No	Bulan	Jumlah
1	Agustus	107.445.550
2	September	117.483.725
3	Oktober	127.722.750

Sumber: Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru, 2021

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru memperoleh omset penjualan pada bulan Agustus 2021 sebesar 107.445.550, pada bulan September 2021 memperoleh omset penjualan sebesar 106.803.386, dan pada bulan Oktober 2021 memperoleh omset penjualan sebesar 116.111.591. Dari omset penjualan yang didapatkan dari Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru yang kemudian diolah dengan menerapkan sistem bagi hasil antara Rotte selaku pengelola modal dan mitra selaku pemilik modal. Adapun nisbah bagi hasil antara kedua pihak tersebut ialah 67% : 33% yang sudah disepakati diawal perjanjian untuk melakukan kerjasama, dengan ketentuan 67% untuk Rotteam (60% karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai dan 7% Manajemen PT. Rotte Ragam Rasa) dan 33% untuk mitra. Untuk itu, Berikut ini data jumlah gaji karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai yang didapatkan dari sistem bagi hasil tersebut.

Table 1.2: Data Gaji Karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru bulan Agustus sampai Oktober 2021

No	Nama Karyawan	Jabatan	Gaji perbulan		
			Agustus	September	Oktober
1	Caca Meiliza	Kepala Cabang	1.700.000	1.700.000	1.700.000
2	Putra Yunanda	Leader Produksi	1.500.000	1.500.000	1.500.000
3	Lina Lorenza	Leader Penjualan	1.500.000	1.500.000	1.500.000
4	Taufik Hidayat	ROTTEAM	1.300.000	1.300.000	1.300.000
5	Ariska Dwi Safitri	ROTTEAM	1.300.000	1.300.000	1.300.000
6	Fitri Efridayani	ROTTEAM	1.300.000	1.300.000	1.300.000
7	Mutiara Afriliya	ROTTEAM	1.300.000	1.300.000	1.300.000
8	Egi Dia Safitri	Percobaan	1.000.000	1.000.000	1.000.000
9	Selviana Rosa	Percobaan	1.000.000	1.000.000	1.000.000

Sumber : Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru, 2021

Dalam pemberian kompensasi berupa gaji, mengingat jumlah penjualan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru masih dibawah standar penjualan PT.

Rotte Ragam Rasa maka pihak perusahaan memberikan gaji setiap bulannya dengan sistem basic salary atau berupa gaji pokok yang diberikan berdasarkan jabatan karyawan Rotte Bakery Cabang Sembilang Rumbai. Selain itu, gaji karyawan juga dipotong setiap bulannya untuk BPJS kesehatan sebanyak Rp. 175.000. Selain gaji, Rotte Bakery Sembilang juga memberikan biaya makan kepada para karyawan sebesar Rp.13.000 perhari, dan bagi karyawan yang tidak hadir tidak mendapatkan biaya makan dihari itu saja.

Selanjutnya pemberian kompensasi dalam bentuk kompensasi tidak langsung, PT. Rotte Ragam Rasa memberikan tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan hari raya, serta penghargaan dengan kategori kepala cabang terbaik, outlet terbaik, serta omset terbaik. Berdasarkan dari observasi awal tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi kepada para karyawan baik dalam berbentuk langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya kompensasi tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, dengan kinerja yang baik diharapkan hasil penjualan atau omset pada Rotte Bakery Sembilang mengalami peningkatan.

Adapun fenomena yang peneliti dapatkan dari hasil observasi awal yang dilakukan ialah dapat dilihat dari omset pendapatan Rotte Bakery Sembilang mengalami peningkatan dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2021, dimana dengan meningkatnya penjualan tersebut ada kaitannya dengan kinerja karyawan Rotte Bakery Sembilang. Namun dengan pemberian kompensasi berupa gaji yang diberikan kepada para karyawan dengan sistem bagi hasil dan adanya potongan gaji karyawan untuk pemenuhan BPJS kesehatan apakah membawa

dampak positif bagi para karyawan atau bahkan para karyawan tidak merasa puas dengan gaji yang didapatkan tersebut.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan apat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan.

2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi para mahasiswa/i yang memiliki judul yang sama atau topik yang sama dengan peneliti.
3. Menambah wawasan penulis tentang kompensasi karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Hasil penelitian ini akan dipaparkan penulis dalam lima bab. Hal ini dimaksudkan agar mampu memberikan gambaran yang secara utuh mengenai masalah yang akan diteliti yaitu analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang Pengertian Kompensasi, Kompensasi dalam Pandangan Islam, Tujuan Kompensasi, Komponen-komponen Kompensasi, Jenis-jenis Kompensasi, Pemberian Kompensasi, Tahapan Menetapkan Kompensasi, Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi, Pengertian Kinerja Karyawan, Kinerja dalam Pandangan Islam, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Penilaian Kinerja

Karyawan, Penelitian Relevan, Konsep Operasional, Kerangka Berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Informan Penelitian, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengolahan Data, Teknik Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil wawancara dan temuan penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Zainal, et.al. 2014: 541).

Kompensasi merupakan pemberian upah dan imbalan untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. ada berbagai bentuk pembayaran upah baik berupa uang (*Financial*) maupun yang tidak berupa uang (*Nonfinancial*). (Mangkunegara, 2011: 83)

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai salah satu balas jasa atau *ekuivalen*. Bagi perusahaan kompensasi berarti penghargaan kepada para karyawan yang telah berkontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus (Mahfud, Vol.2 : 2019).

Dalam Handoko (2001) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan

kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Dalam konteks perusahaan, salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi (Zulhelmy, Vol.4 : 2021).

Admosudiro dalam Nasution (1994) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi”. Dengan pemberian kompensasi tersebut tentu akan memberikan dampak positif baik terhadap organisasi/perusahaan maupun terhadap karyawannya (Kadarisman, 2016: 9).

Adapun dampak positif bagi organisasi/perusahaan antara lain:

- a. Akan menarik karyawan yang tingkat keterampilan yang tinggi untuk bekerja pada organisasi/perusahaan
- b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan baik untuk mencapai prestasi yang tinggi
- c. Mengikat karyawan untuk bekerja pada organisasi/perusahaan.

Sedangkan dampak positif bagi karyawan organisasi/perusahaan, antara lain:

- a. Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
- b. Untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga
- c. Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan kerja
- d. Untuk meningkatkan status sosial dan prestasi karyawan.

Menurut Nawawi (1998) kompensasi harus diusahakan untuk mendorong para karyawan agar mampu menghasilkan produk yang berkualitas yang berbeda dengan perusahaan/organisasi sejenis, yang merupakan faktor penentu dalam merebut pasar. Kompensasi merupakan fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas perusahaan. Karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun non-finansial (Kadarisman, 2016: 42).

Menurut Wether dan Davis (1996) dalam Wibowo (2016: 290) mengatakan bahwa di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Kompensasi karyawan diberikan berupa penghargaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan memilih untuk bekerja. Karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu mengharapakan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran perusahaan, serta akan menentukan bagaimana

keberlangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif (Sinambela, 2016: 217).

Menurut William B. Werdher dan Keith Davis dalam Hasibuan (2008) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Rusby, Vol.2 : 2018).

Dalam Veithzal (2004) Seseorang akan melakukan apa saja untuk mendapatkan gaji atau imbalan. Jenis imbalan yang dapat dialokasikan dalam suatu organisasi lebih rumit. Ada imbalan langsung (berupa uang). Ada dua jenis imbalan, pertama imbalan intrinsik, yaitu imbalan individu yang diterima untuk diri mereka. Kedua, imbalan ekstrinsik, yaitu imbalan yang diterima dari lingkungan disekitar konteks kerja itu (Rusby, Vol.2 : 2018).

Menurut Simamora (2006) pada umumnya komponen kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi non-finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang itu bekerja (Ismartaya, Vol.3 : 2020).

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sebuah sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2006). Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Hasibuan

(2006) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Lewa dan Subowo (2005) pemberian kompensasi yang harus layak, adil, dan dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan (Ismartaya, Vol.3 : 2020).

2. Kompensasi Dalam Pandangan Islam

Pengertian Kompensasi atau upah ditegaskan dalam Al-qur'an Surat At-Taubah: 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam menafsirkan Surat At-Taubah ayat 105 Kementerian Agama menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan Rasul-Nya untuk menyerukan kepada kaum muslimin supaya membersihkan diri dan bertaubat dengan bersedekah dan mengeluarkan zakat serta beramal shaleh sebanyak-banyaknya. Apabila amal tersebut telah ditunaikan, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat amal yang dilakukan tersebut.

Dalam tafsir surat At-Taubah 105 menurut tafsir Al-Misbah, Muhammad Quraish Shihab menjelaskan bahwa Allah SWT dan Rasulullah serta orang-orang mukmin akan melihat seluruh perbuatan yang dilakukan atas orang-orang semasa menjalani hidup di dunia. Mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi atas segala perbuatan tersebut. Quraish Shihab lebih lanjut

dalam tafsir Al-Mishbah menjelaskan para Thabathaba'I berpendapat bahwa seseorang akan mengetahui hakikat amal mereka kelak di hari kemudian. Kaum mukminin yang syuhada akan menjadi saksi-saksi amal tersebut. Hal inilah yang mendorong manusia untuk mawas diri dan mengawasi amal-amal mereka. Serta senantiasa untuk mengingat bahwa setiap amal yang baik dan buruk tidak dapat disembunyikan.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya kami akan memberikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Ayat diatas merupakan janji Allah SWT bagi siapapun yang beriman serta beramal saleh bahwa ia akan mendapat karuni dari-Nya berupa hidup bahagia yaitu hidup yang tidak merugi dan berdasar keimanan dan amal saleh yang dikerjakan dalam al-qur'an surat Al-Ashr 1-3, yaitu:

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّٰلِحٰتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

Artinya: “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran”.

Menurut Ibnu Katsir dalam tafsirnya (Ibnu Katsir 4: 516), bahwa yang dimaksud amal saleh adalah perbuatan yang sesuai dengan al-qur'an dan sunnah nabi Muhammad SAW dengan melaksanakan kewajiban-kewajiban. Dalam Tafsir *al-wasith li az-Zuhaili* (2: 1300) disebutkan bahwa amal-amal saleh mencakup semua amal ketaatan dan perbuatan baik.

Dikalangan para mufasir, kata “*Hayatan Thayyibatan*” (balasan bagi orang yang beramal saleh) pada ayat tersebut terdapat tafsiran yang beragam.

Pertama, mayoritas mufasir berpendapat bahwa balasan tersebut diberikan di dunia, seperti Ibnu Abbas dan sejumlah ahli tafsir yang mengartikan dengan rizki halal dan baik, kebahagiaan, qana’ah, manisnya taat, atau kecukupan dalam hidup. Berdasarkan hadits yang diriwayatkan oleh Abdullah bin Umar yaitu:

أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: قَدْ أَفْلَحَ مَنْ أَسْلَمَ، وَرُزِقَ كَفَافًا، وَقَنَعَهُ اللَّهُ بِمَا آتَاهُ

Artinya: “*Sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “sungguh telah beruntung orang yang berislam, memperoleh kecukupan rizki dan dianugerahi sifat qana’ah (merasa cukup) atas segala pemberian”*”.

Kedua, sebagian mufasir berpendapat bahwa balasan berupa “*Hayatan Thayyibatan*” diberikan di akhirat yakni surga, dengan merujuk perkataan al-Hasan:

لَا تَطِيبُ الْحَيَاةُ لِأَحَدٍ إِلَّا فِي الْجَنَّةِ

Artinya: “*Kebahagiaan hidup seseorang tidak bisa didapat kecuali di surga*”.

(al-Bagrawi, 5:42)

Keterangan dari beberapa tafsir al-quran dan hadits di atas memberikan kesimpulan bahwa jika seseorang beramal saleh maka akan berdampak pada kehidupan yang baik dan sukses. Dengan penafsiran hidup yang baik dan sukses, menunjukkan bahwa kesuksesan hidup bukan hanya diukur dari materi, tapi dengan non-materi. Betapa indahnyalah hidup apabila terkumpul antara kebaikan materi dan non-materi seperti kecukupan dalam hidup, memiliki rizki yang halal, hidup dalam ketaatan, penuh damai, dan bahagia. Namun, kesuksesan hidup yang hakiki adalah kebahagiaan di akhirat yang akan diperoleh oleh siapapun yang beramal shaleh serta mengimani-Nya.

Berdasarkan definisi diatas, maka seorang yang bekerja pada suatu badan usaha (perusahaan) dapat dikategorikan sebagai amal saleh, dengan syarat perusahaannya tidak memproduksi atau menjual ataupun mengusahakan barang-barang yang haram. Dengan demikian, maka seorang karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan dengan benar, akan menerima dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

Dalam ajaran islam, upah atau kompensasi yang layak bukanlah suatu konsesi, tetapi suatu hak asasi yang dapat dipaksakan oleh seluruh kekuasaan negara (Abdul Manan, 1997) Nabi bersabda yang artinya *“Upah kompensasi seorang buruh harus dibayarkan kepadanya sebelum keringat dibadannya kering”*. Selanjutnya, diriwayatkan dari Ibnu Majah bahwa Nabi SAW bersabda yang artinya *“Kewajiban para majikan hanya menerima pekerjaan yang mudah dilakukan oleh para karyawannya. Janganlah memperkerjakan mereka sedemikian rupa sehingga berakibat buruk bagi kesehatannya”* (Rusby, Vol.2 : 2018).

Hasil dari bekerja adalah balas jasa dari pemberi kerja. Di indonesia, balas jasa atau kompensasi identik dengan gaji dan upah. Padahal gaji dan upah hanya salah satu jenis kompensasi. Selain itu, masih ada insentif, benefit, tunjangan, dan lain sebagainya. Sistem kompensasi harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan. Apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan pay dissatisfaction yaitu perasaan ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang diterimanya (Mahfud, Vol.2 : 2019).

Kompensasi berupa gaji atau upah dan lainnya, serta penilaian kinerja yang menjadi perhatian para tenaga digambarkan pada buku “Pengelolaan Sumber Daya Insani” karya Prof. Jusmaliani, M.E. Beliau mengkaji secara khusus penilaian kinerja dan remunerasi yang islami. Menurutnya, Allah SWT mengutus manusia ke bumi untuk menjadi khalifah dengan dilengkapi petunjuk yang jelas (Alqur’an, Hadis, Ijma ulama) dan tidak begitu saja tanpa bimbingan. Dengan adanya petunjuk, tentu ada pula pengawan sejauh mana petunjuk itu dilaksanakan dengan baik. setelah kinerja khalifah itu dinilai maka akan ada imbalan yang diberikan. Jika petunjuk dilaksanakan dengan baik, imbalannya akan positif (kebaikan dunia akhirat), sebaliknya jika petunjuk dilaksanakan dengan semauanya imbalannya akan hanya di dunia bahkan negatif yaitu dunia tidak dan diakhirat pun tidak. Sebagai imbalan dalam bentuk kinerja tidak jarang Allah memberikan tes atau ujian dalam berbagai bentuk, baik musibah maupun kesenangan. Jika ini dilalui dengan baik, maka derajat iman seseorang akan semakin tinggi (Mahfud, Vol.2 : 2019)

3. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah pada hal yang ingin dicapai. Demikian pula dalam pemberian kompensasi kepada para karyawan menurut Werther dan Davis (1996), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para perusahaan berkompetensi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

- b. Mempertahankan pegawai yang ada.

Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

- c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif, yang berarti sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

- d. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan.

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

- e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja dibayar upah atau gaji di atas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

g. Memfasilitasi pengertian.

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan di pahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajemen operasi, dan para pegawai.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya (Sinambela, 2016: 225).

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menenteramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan akan meresahkan semangat kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri (Sutrisno, 2009: 189).

4. Komponen-komponen Kompensasi

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan

perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada para karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*)

d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain (Zainal, et.al. 2014: 544).

5. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2005) dalam Priansa (2016:321) ada tiga jenis kompensasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung, yaitu penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan waktu yang tetap.
- b. Kompensasi tidak langsung, yaitu pemberian keuntungan atau manfaat bagi pekerja diluar gaji atau upah tetap berupa uang atau barang.
- c. Insentif, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, tetapi sifatnya tidak tetap sewaktu-waktu.

Menurut Nawawi (2005) dalam Priansa (2016:321) kompensasi dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu sebagai berikut:

- a. Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial misalnya seperti gaji. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaannya sendiri atau dari lingkungannya, baik secara fisik maupun psikologis ditempat bekerja. Ciri-ciri dari kompensasi non finansial yaitu kepuasan yang diperoleh dari melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.
- b. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, yaitu:
 - 1) Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran *pay* yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi.

- 2) Kompensasi finansial tidak langsung merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup didalam kompensasi finansial langsung, seperti program asuransi pegawai, pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, cuti, dan lain sebagainya.

Jenis-jenis kompensasi menurut Simamora (2004) dalam Priansa (2016: 322) adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi finansial

- 1) Kompensasi langsung (*Direct Compensation*) merupakan kompensasi manajemen seperti Bayaran pokok (gaji dan upah), Bayaran prestasi, Bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, pembagian saham), dan pembayaran tertangguh (Program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- 2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) dapat berupa program perlindungan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja), bayaran dihadiluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil), dan fasilitas (kendaraan, ruang kantor, tempat parkir).

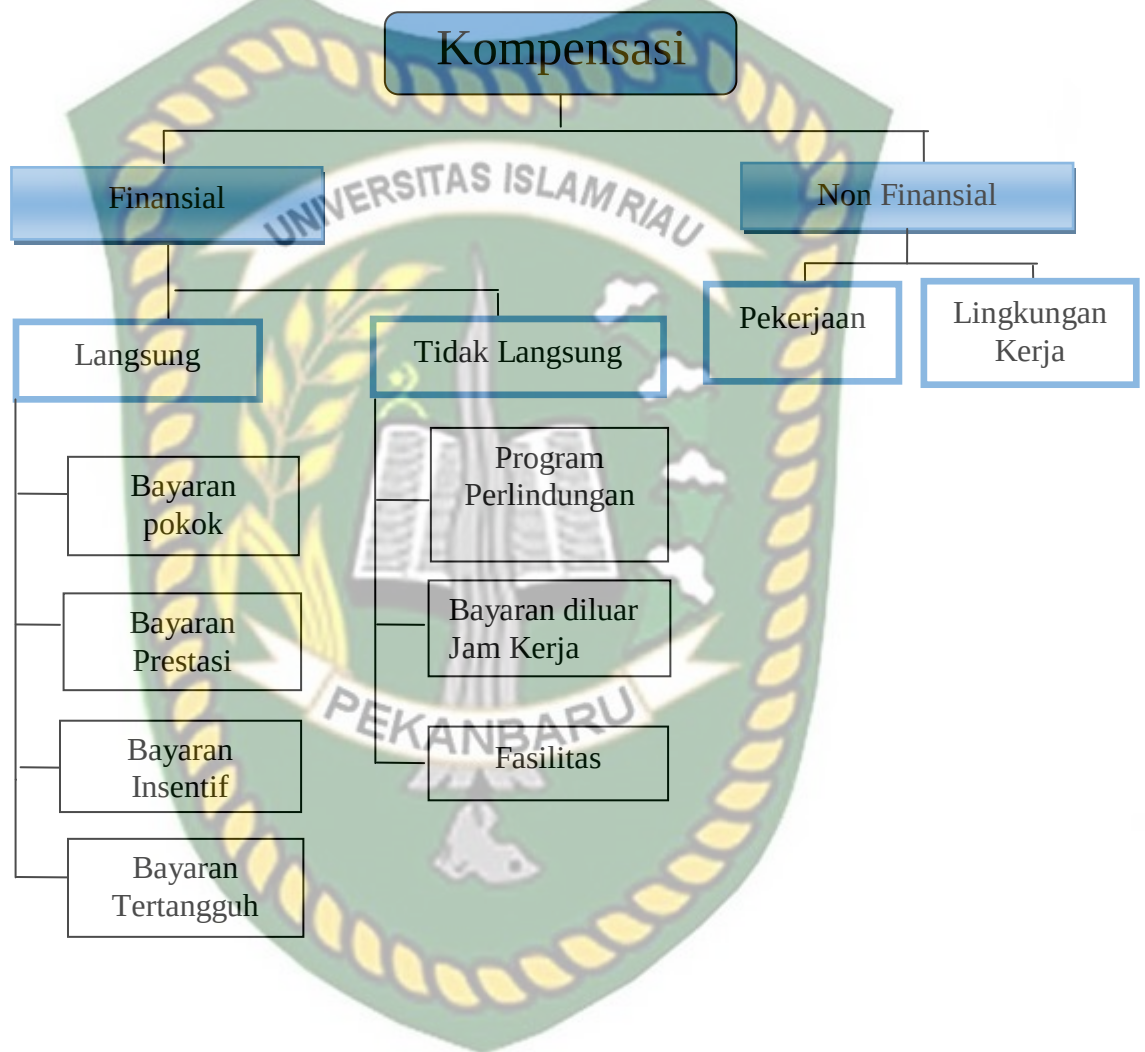
b. Kompensasi non-finansial

1) Pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

2) Lingkungan Kerja

Kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.



Gambar 2.1. *Jenis Kompensasi*

Menurut Kasmir (2017:241), dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besarnya kompensasi dibagi ke dalam 2 macam, yakni :

a. Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan ataupun tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa :

- 1) Gaji diberikan kepada karyawan setiap bulan yang bersifat tetap yang besar gajinya bervariasi sesuai dengan golongan atau jabatan yang diembannya. Besarnya gaji juga ditentukan oleh berbagai pertimbangan, utamanya adalah masalah kinerja karyawan.
- 2) Upah merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan, ataupun sesudah pekerjaan tersebut dilakukan. Biasanya upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.
- 3) Bonus adalah pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya ataupun prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus biasanya diberikan dalam dua jenis, yaitu bonus umum dan bonus khusus. Bonus umum diberikan kepada semua karyawan yang besarnya biasanya tergantung dari jabatannya. Sementara itu, bonus khusus merupakan bonus yang diberikan untuk individu dan bonus kelompok (unit kerja).
- 4) Komisi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan, misalnya dalam kemampuannya menjual suatu barang atau produk.

5) Insentif adalah rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat. Insentif juga diberikan untuk pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau ataupun mampu untuk melaksanakannya. Insentif juga dapat diberikan untuk mereka yang hadir tepat waktu tanpa absen dalam satu periode. Atau dapat pula, insentif diberikan setelah selesai melakukan pekerjaan yang melebihi dari target yang telah ditentukan.

b. Kompensasi Bukan Uang

Kompensasi bukan uang ialah, kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari :

- 1) Tunjangan kesehatan
- 2) Tunjangan anak/istri
- 3) Tunjangan perumahan
- 4) Tunjangan kendaraan
- 5) Tunjangan komunikasi
- 6) Tunjangan kelangkaan
- 7) Tunjangan kemahalan
- 8) Tunjangan pendidikan
- 9) Tunjangan liburan
- 10) Tunjangan hari tua
- 11) Tunjangan hari raya

12) Fasilitas kesejahteraan lainnya.

6. Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada pekerja merupakan kegiatan utama manajemen sumber daya manusia. Mengingat banyak faktor yang terlibat dalam mengembangkan rencana kompensasi dari perspektif perusahaan dan karyawan, gaji karyawan telah muncul sebagai salah satu alat paling efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan moral mereka, serta tingkat kepuasan kerja mereka (Nurfajrin, Vol.03 : 2021).

Pemberian Kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang dalam bekerja dan mengapa ada seseorang yang bekerja keras, sedangkan ada beberapa orang yang hanya bekerja semauanya saja. Peterson dan Plowman mengatakan bahwa seseorang mau bekerja karena hal-hal berikut:

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan dalam perusahaan tersebut.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan didalam perusahaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap karyawan mempunyai motif dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil

pekerjaannya. Adapun kepuasan kebutuhan yang didapatkan ketika bekerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
- b. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu mendapat bantuan dan pengakuan dari karyawan lain maupun perusahaan.
- c. Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan karyawan untuk bebas dalam mengerjakan sesuatu sendiri dan berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kebutuhan kepuasan di atas ada yang dinikmati di luar pekerjaan, di sekitar pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Kebutuhan fisik terpenuhi di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpenuhi melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan hubungan egoistik terutama terpenuhi melalui pekerjaan (Hasibuan, 2002: 120).

7. Tahapan Menetapkan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, semakin banyak tujuan perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti dengan semakin efektif administrasi penggajian dan pengupahan. Untuk memenuhi tujuan-tujuan tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi seperti berikut:

- a. Mengevaluasi tiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relative setiap pekerjaan.
- b. Melakukan survey upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- c. Menilai harga tiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal (Rivai, dan Ella Jauvani Sagala, 2013: 749).

8. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Ivancevich (2010) kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal perusahaan. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government*, dan *unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget* dan *who makes compensation decision*.

- a. *The Labor Market* (Pasar tenaga kerja). Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.
- b. *The Economy* (Kondisi ekonomi). Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi.

Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

- c. *The Government* (Pemerintah). Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
- d. *Unions* (Perserikatan). Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan memengaruhi kebijakan kompensasi.
- e. *The Labor Budget* (Anggaran tenaga kerja). Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.
- f. *Who Makes Compensation Decision* (Pembuat Keputusan Kompensasi). Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya (Wibowo, 2016: 293).

9. Tantangan-tantangan dalam Kompensasi

Sebagian besar metode-metode untuk menentukan pembayaran harus bisa melakukan keputusan yang tepat ketika tantangan timbul. Implikasi inilah yang

menjadi alasan analisis membuat penyesuaian lebih lanjut untuk menentukan kompensasi. Adapun tantangan-tantangan dalam kompensasi yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan Strategis

Manajemen kompensasi tidak hanya dibatasi pada keadilan internal dan eksternal saja. Hal itu juga dapat digunakan untuk strategi perusahaan yang lebih jauh. Misalnya, sebuah perusahaan akan menekankan sistem pembayarannya yang sangat didasarkan pada tingkat pengetahuan dan keahlian karyawan, tidak inheren (berhubungan erat) pada nilai permintaan pekerjaan. Makin tinggi keahlian dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, makin tinggi pula tingkat pembayarannya. Namun, ada juga perusahaan yang menghubungkan tingkat pembayarannya dengan hubungan nilai relatif dari pekerjaan dengan tingkat yang berlaku di pasar kerja.

b. Tingkat Upah Berlaku

Tekanan pasar dapat menyebabkan beberapa pekerjaan dibayar lebih mahal daripada nilai relatif pekerjaan mereka. Pergeseran demografi dan hubungan suplai dan permintaan tenaga kerja relative mempengaruhi kompensasi. Sesuai dengan teori, kelebihan permintaan tenaga kerja untuk bidang-bidang tertentu akan meningkatkan nilai pembayaran terhadap pekerjaan tersebut. Hal ini akan terjadi sebaliknya jika terjadi kelebihan suplai tenaga kerja.

c. Kekuatan Serikat Pekerja

Serikat pekerja memiliki kekuatan daya tawar yang relative tinggi dalam penentuan upah karyawan, khususnya untuk anggota serikat. Termasuk di

dalamnya serikat berperan sebagai pemasok calon-calon karyawan yang bermutu. Penentuan upah tersebut dapat dengan bentuk tekanan, tidak saja dalam bentuk konsep tertulis, tetapi juga dalam bentuk pemogokan-pemogokan jika terjadi stagnasi perundingan. Di sinilah, perusahaan harus mempertimbangkan secara matang sejauh mana untung ruginya perusahaan manakala harus memilih antara menangani pemogokan karena menuntut kenaikan upah atau perlu dinaikkannya tingkat upah karyawan. Dalam hal ini perusahaan sering dihadapkan pada posisi dilematis. Jika kenaikan tingkat upah/gaji dipenuhi, maka akan terjadi peningkatan biaya produksi yang pada gilirannya akan mengurangi keuntungan atau efisiensi. Padahal perusahaan berkepentingan dengan penggunaan karyawan yang memiliki keterampilan tinggi yang dipasok oleh serikat. Dalam situasi tertentu perusahaan bisa jadi mengubah strateginya dari pendekatan padat karya ke padat modal atau relatif banyak menggunakan faktor produksi otomatisasi yang hemat tenaga kerja.

d. Kendala Pemerintah

Kendala pemerintah dapat berupa undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, dan kebijakan yang dianggap kurang adil, baik ditinjau dari segi kepentingan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Misalnya dalam hal penentuan upah minimum regional, jaminan sosial, perselisihan ketenagakerjaan, dan sebagainya. Termasuk di dalamnya peraturan larangan penggunaan tenaga kerja di bawah usia kerja. Oleh karena itu, dalam penetapan hal-hal tersebut pemerintah perlu

mempertimbangkan perkembangan demografi, pasar kerja, biaya hidup, perkembangan tingkat upah di pasar internasional, dan sebagainya.

e. Pemerataan Pembayaran

Pemerataan pembayaran yang dilakukan tiap perusahaan sangat didasarkan pada persamaan hak dan persamaan pekerjaan. Misalnya, jangan sampai terjadi ada undang-undang dan peraturan pemerintah yang mengikat yang membedakan pemberian pembayaran hanya karena adanya perbedaan seks. Seharusnya yang lebih ditekankan adalah system merit dari pembayaran, bukan faktor yang lain. Namun, yang jauh lebih penting dari pemerataan pembayaran adalah banyak mempertimbangkan faktor-faktor yang memungkinkan terjadinya jurang yang lebar dalam hal pembayaran dari satu pekerjaan dengan pekerjaan lain dan dari satu pekerja dengan pekerja lainnya. Untuk itu dibutuhkan evaluasi pekerjaan, termasuk evaluasi beban secara cermat dan mampu dibandingkan secara objektif.

f. Penyesuaian dan Strategi Kompensasi

Kebanyakan perusahaan memiliki strategi dan kebijakan kompensasi di mana gaji dan upah dapat disesuaikan setiap waktu. Sebuah strategi umum adalah memberi pekerja yang bukan anggota serikat pekerja gaji yang sama dengan mereka yang menjadi anggota. Hal ini sering dilakukan untuk mencegah terjadinya unionisasi lebih jauh. Insentif atau bonus untuk tugas-tugas internasional merupakan bentuk penyesuaian-penyesuaian lainnya. Di beberapa perusahaan, utamanya di perusahaan besar, pembayaran insentif di atas upah yang berlaku dengan maksud untuk memberi daya tarik dan dan

mempertahankan karyawan terbaiknya. Termasuk dalam hal penyesuaian pembayaran jika secara nasional ternyata terjadi peningkatan biaya hidup di kalangan masyarakat.

g. Tantangan Kompensasi Internasional

Globalisasi bisnis memengaruhi manajemen kompensasi. Analisis kompensasi harus memfokuskan tidak hanya pada aspek keadilan, tetapi juga pada daya saing. Perusahaan-perusahaan yang mampu berkompetisi secara global dapat memanfaatkan survei gaji lokal di negaranya yang mungkin menjamin terdapatnya keadilan di pasar kerja. Akan tetapi, hal ini yang mungkin terjadi adalah upah dan gaji patokan di negara lain, misalnya di negara maju yang memiliki daya saing tinggi mungkin akan dapat menyebabkan terjadinya komponen biaya tenaga kerja yang lebih mahal disbanding di negara yang kurang maju. Implikasinya adalah perusahaan domestik harus melakukan restrukturisasi komponen biaya produksinya agar terjadi efisiensi produksi.

h. Produktivitas dan Biaya

Dalam keadaan apapun sebuah perusahaan memiliki komitmen untuk memperoleh keuntungan usaha agar dapat tetap hidup. Tanpa keuntungan, mereka tidak dapat memberikan daya tarik tersendiri yang cukup untuk para investor untuk mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, sebuah perusahaan bisa jadi tidak mampu membayar karyawannya lebih besar daripada kontribusi yang diberikan karyawan dalam bentuk produktivitas. Namun demikian, jika hal ini harus terjadi, misalnya karena keterbatasan

pekerja dan kekuatan serikat kerja, perusahaan harus merancang kembali pekerjaan-pekerjaan mereka, melatih karyawan baru untuk meningkatkan pasokan pekerja, otomatisasi, inovasi, atau keluar dari bisnis (Rivai, dan Ella Jauvani Sagala, 2013: 756).

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2002) mengemukakan bahwa kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan karyawan. pendapat ini lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, nilai dari kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan. Dengan kata lain, *performance* disini lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (Busro, 2018:87).

Menurut Pabundu (2006) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seprang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untu mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dalam periode waktu tertentu (Busro, 2018: 88).

Menurut Rusby (2017:158) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan yang antara lain adalah:

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka waktu output
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson, (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi atau perusahaan (Wibowo, 2014: 2).

Sedangkan menurut Guritno dan Waridin (2005), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melampaui standar atau target yang telah ditentukan, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan baik, dan sebaliknya. Semakin lebar jarak pemisah antara target dan capaian, maka kinerja seseorang tersebut dapat dikatakan rendah (Busro, 2018: 88).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi, 2017: 176).

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja

adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2014:2).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai karyawan baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan dari perusahaan dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

2. Kinerja dalam Pandangan Islam

Menurut (Arif, Vol.15 : 2018) kerja merupakan sumber nilai manusia yaitu manusia itu sendiri menentukan nilai atau harga terhadap usahanya sendiri. Manusia tidak akan mendapatkan hasil baik kecuali terhadap apa yang ia kerjakan. Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran tanggung jawab yang berbeda. Allah SWT berfirman dalam QS. An-Najm ayat 39 :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : *“Dan sesungguhnya tidak ada balasan bagi seseorang itu melainkan balasan apa yang diusahakan”*. (Kementrian Agama RI, 2019)

Rasulullah SAW juga bersabda dalam hadist yang diriwayatkan AL-Bukhari :

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya : *“Tidaklah ada makanan seseorang itu yang lebih baik daripada apa yang dimakannya dari hasil usaha tangannya sendiri”* (HR. Bukhari)

Al-Qur'an menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi

manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim atau muslimah akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktivitas yang berguna (Arif, Vol. 15 : 2018)

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam bekerja melaksanakan seluruh tugas dan kewajiban yang menjadi tanggungjawabnya. Ketika seorang individu sudah bekerja dengan seluruh kemampuannya, kemudian hasil dari kerja tidak seluruhnya sesuai dengan harapannya maka ia akan tetap menerima hasil kerja dengan rasa syukur, karena ia percaya bahwa manusia hanya wajib berusaha dan Allahlah yang menentukan hasilnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dari ayat tersebut berisikan peringatan keras atas perbuatan manusia yang menyalahi perintah Allah SWT. Untuk itu, dalam islam memerintahkan manusia untuk bekerja dimulai dari niat yang baik yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk akhirat nanti. Sesuatu pekerjaan yang dimulai dengan niat yang baik dan mengharapkan keridhaan dari Allah SWT maka di dalamnya sudah terkandung dua tujuan yaitu memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani seseorang.

Dalam pandangan islam, kinerja atau hasil kerja terkait dengan segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu relevan dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah mengungkapkannya dalam bentuk

pahala dan siksa, sebagaimana dijelaskan dalam beberapa ayat dalam Al-Qur'an diantaranya QS. Al-Kahf ayat 87-88:

قَالَ أَمَّا مَنْ ظَلَمَ فَسَوْفَ نُعَذِّبُهُ ثُمَّ يُرَدُّ إِلَىٰ رَبِّهِ فَيُعَذِّبُهُ عَذَابًا نُكَرًا وَأَمَّا مَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُ جَزَاءُ الْحُسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِنَا يُسْرًا

Artinya : *"Barangsiapa yang berbuat zalim, kami akan menghukumnya, lalu dia dikembalikan kepada Tuhannya, kemudian Tuhan akan mengazabnya dengan azab yang sangat keras. Adapun orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, maka dia mendapat pahala yang terbaik sebagai balasan"*. (Kementrian Agama RI, 2022)

Menurut (Amaliah, Vol.29 : 2013) ketika manusia melaksanakan segala perintah Allah maka Allah akan memberikannya pahala. Sebaliknya ketika manusia melanggar aturan yang telah Allah tetapkan kepadanya, maka Allah akan mengazabnya dengan siksaan yang pedih. Untuk itu, penilaian kinerja menjadi penting adanya dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang merasa diapresiasi hasil kerjanya oleh perusahaan akan menunjukkan sikap kerja yang lebih positif. Sebaliknya, karyawan yang merasa kurang dihargai hasil kerjanya oleh perusahaan akan memberikan sikap yang kurang mendukung perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Ivancevich, onopaske, dan Matteson (2002) mengatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu sebagai berikut:

a. Kapasitas untuk berkinerja

Kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik keterampilan, kemampuan, dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja pekerjaan yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seseorang karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan tahu bagaimana cara melakukannya.

b. Kesempatan untuk berkinerja

Kesempatan untuk berkinerja juga merupakan faktor yang penting dalam membentuk kinerja. Agar karyawan memiliki kesempatan untuk berkinerja, maka manajemen harus menyiapkan peralatan yang memadai, peralatan yang berteknologi *update*, keputusan yang baik, sikap yang baik, dan kemauan untuk selalu berubah.

c. Kemauan untuk berkinerja.

Kesediaan dan kemauan untuk berkinerja berhubungan dengan sejauh mana seseorang individu ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaannya, kemampuan mengombinasikan antara kapasitas dan kesempatan yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi, tekad yang kuat untuk berkinerja dengan baik (Busro, 2018:92).

Menurut Dessler (2011) mengutip hasil penelitian Mercer Consulting di perusahaan Levi Straus Amerika Serikat dengan mengambil sampel 28 persen dari 2.600 karyawan menyimpulkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh:

a. Upah yang diterima karyawan. Terdapat keterkaitan antara upah dan kinerja, 83 persen karyawan mengatakan bahwa kinerja mereka dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh besarnya upah yang mereka terima.

b. *Incentive* dalam bentuk uang.

- c. *Incentive* dalam bentuk non-uang. Kinerja akan naik 30 persen manakala manajer menggunakan *Incentive* uang dan kinerja akan naik 36 persen jika manajer menggunakan *incentive* non-uang (Busro, 2018:94).

Sedangkan menurut Zami (2008), terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan. semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi maka semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan.
- b. Penempatan kerja yang tepat. Semakin tepat posisi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut
- c. Pelatihan. Semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.
- d. Promosi. Semakin jelas jenjang karir seseorang maka semakin baik pula kinerja orang tersebut.
- e. Rasa aman di masa depan. Dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan.
- f. Hubungan dengan rekan kerja. Semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- g. Hubungan dengan pimpinan. Semakin baik komunikasi vertical antara karyawan dan pimpinan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Busro, 2018: 95).

Dari berbagai faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

a. Faktor internal

- 1) Kemampuan intelektualitas
- 2) Disiplin kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Motivasi karyawan

b. Faktor eksternal

- 1) Gaya kepemimpinan
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Kompensasi
- 4) Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi atau hasil kerja karyawan apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja karyawan baik perusahaan maupun individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja (Busro, 2018:95).

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi selama masa periode waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Wibowo, 2014:188).

Menurut Fatimah (2017:15) pada dasarnya penilaian kerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

Menurut Hariandja (2007) dalam Rusby (2017:150) mengatakan bahwa penilaian untuk kerja karyawan atau penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang penting yaitu sebagai berikut:

- a. Penilaian untuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
- b. Penyesuaian gaji, yaitu penilaian kinerja dapat dipakai sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga dapat memotivasi karyawan.
- c. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan sesuai dengan keahliannya.
- d. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat ditentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- e. Perencanaan karir, yaitu perusahaan dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi karyawan dan menyelaraskannya dengan kepentingan perusahaan.

- f. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan.
- g. Mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan pekerjaan.
- h. Meningkatkan adanya perlakuan yang sama terhadap semua karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif.
- i. Membantu karyawan mengatasi masalah eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu mengatasinya.
- j. Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya unjuk kerja karyawan secara keseluruhan dapat menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan baik atau buruk.

Menurut Mondy & Noe (2005) dalam Rusby (2017: 156), ada tujuh metode penilaian kinerja karyawan yaitu:

a. *Rating scales.*

Menilai kinerja karyawan dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja. Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggung jawab karyawan. Skala yang digunakan adalah 1 sampai 5, yaitu 1 adalah yang terburuk dan 5 adalah yang terbaik. Jika tingkat

inisiatif dan tanggung jawab karyawan tersebut biasa saja, maka karyawan tersebut diberi nilai 3 atau 4 dan begitu seterusnya untuk menilai faktor-faktor kinerja lainnya.

b. *Critical incidents.*

Penilai mencatat mengenai apa saja perilaku atau pencapaian terbaik dan terburuk karyawan. Dalam menggunakan metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif dan perilaku kerja yang sangat negatif selama periode penilaian.

c. *Essay.*

Penilai menulis deskripsi mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerjanya pada masa lalu, potensinya dan memberikan saran-saran untuk pengembangan karyawan tersebut. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku ekstrim dalam tugas-tugas karyawan daripada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian seperti ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.

d. *Work standart.*

Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya dengan tingkat keluaran yang diharapkan. Standar mencerminkan keluaran normal dari seorang karyawan yang berprestasi rata-rata, yang bekerja pada kecepatan atau kondisi normal.

Agar standar ini dianggap objektif, para karyawan harus memahami secara jelas bagaimana standar yang ditetapkan.

e. *Ranking*.

Penilai menempatkan seluruh karyawan dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Kesulitan terjadi apabila karyawan menunjukkan prestasi yang hampir sama atau sebanding.

f. *Forced distribution*.

Penilai harus memasukkan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.

g. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)*.

Penilai menilai karyawan berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Metode ini mendeskripsikan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

Menurut Fatimah (2017:36) mengatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan cara melihat prestasi dan kontribusi yang diberikan karyawan dalam bekerja. Selanjutnya, untuk mengetahui apakah karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan pekerjaan dan apakah kinerjanya meningkat atau menurun, maka organisasi harus melakukan penilaian kinerja kepada anggotanya yang dilakukan secara berskala. Kegiatan penilaian kinerja ini merupakan proses

dimana perusahaan mengevaluasi atau menilai kemampuan dan kecakapan kerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Penilaian kinerja karyawan diperlukan untuk mengukur, menilai, memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja termasuk tingkat kehadiran sehingga kita mengetahui seberapa besar kinerja karyawan yang mengacu pada sistem formal dan terstruktur. Untuk menilai mutu kinerja karyawan, dapat diukur dengan sejumlah aspek sebagai berikut:

a. Sikap dalam melaksanakan tugas.

- 1) Sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan
- 2) Sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas
- 3) Sikap kehati-hatian dalam membedakan fakta dengan hipotesis
- 4) Sikap toleran dalam perbedaan pendapat
- 5) Minat terhadap pekerjaan
- 6) Sikap ingin menularkan perasaan senang kepada karyawan lain.

b. Perencanaan dalam bekerja.

- 1) Kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek
- 2) Kemampuan melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat
- 3) Kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas
- 4) Kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik
- 5) Kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja
- 6) Kemampuan memilih referensi

7) Kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.

c. Proses pelaksanaan pekerjaan

- 1) Kejelasan tujuan
- 2) Kemampuan yang dimiliki
- 3) Penguasaan pekerjaan
- 4) Kemampuan melakukan *proble, solving approach*
- 5) Ketersediaan waktu
- 6) Kemampuan menggunakan alat bantu
- 7) Kemampuan memberikan umpan balik.

d. Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya

- 1) Pendidikan
- 2) Persiapan rencana
- 3) Pengelolaan program kerja
- 4) Penguasaan kerja
- 5) Kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan
- 6) Menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar karyawan (Busro, 2018: 98).

Menurut Moeheriono (2014:139) mengatakan bahwa dalam penilaian kinerja karyawan, langkah terpenting adalah menentukan faktor-faktor penilaian. Faktor-faktor penilaian kinerja karyawan adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
- b. Perilaku, yaitu aspek tindak tanjuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- c. *Atrbut* dan *kompetensi*, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.
- d. *Komparatif*, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualan selama satu bulan.

Namun aspek terpenying dalam penilaian kinerja ini adalah faktor-faktor penilaian itu sendiri. Adapun beberapa prinsip yang menjadi penilaian yaitu sebagai berikut:

- a. *Relevance*, yaitu harus ada kesesuaian faktor penilaian dengan tujuan seistem penilaian.
- b. *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati karyawan.
- c. *Reliability*, yaitu faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan secara nyata.
- d. *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk.
- e. *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis.

Dalam tahap penilaian kinerja karyawan, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatan tahap awal yakni observasi. Selanjutnya, proses penilaian prestasi belum berakhir pada saat nilai sudah ditetapkan, melainkan masih perlu dilanjutkan dengan melakukan pengembangan. Hal ini berarti bahwa pihak penilai bukan hanya sekedar dapat melakukan penilaian, memberikan nilai, melainkan juga dapat melakukan pengembangan apabila ternyata ada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil karyawan (Moeheriono, 2014: 140).

C. Penelitian Relevan

Penelitian relevan bukan berarti sama dengan yang akan diteliti, tetapi masih dalam lingkup yang sama. Secara teknis, hasil penelitian yang relevan dengan apa yang akan diteliti dapat dilihat dari: permasalahan yang diteliti, waktu penelitian, tempat penelitian, sampel penelitian, metode penelitian, analisis, dan kesimpulan (Sugiyono, 2012: 87).

Penelitian tentang kompensasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, dengan fokus kajian masing-masing dan tempat penelitian yang berbeda, meski satu sama lain saling berkaitan. Diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Edo Aprianto (2017) "Peran Kompensasi Karyawan dalam	Persamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti ialah	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti ialah	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data

	Peningkatan Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. Andalas Agro Lestari Kabupaten Kuansing)	sama-sama meneliti tentang kompensasi karyawan	terletak pada metode penelitian obyek penelitiannya. Dimana penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Sementara pada obyek penelitiannya, dimana obyek penelitian ini adalah PT. Andalas Agro Lestari Kabupaten Kuansing, sedangkan obyek penelitian peneliti ialah PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru.	yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Adapun instrument pengumpulan data berupa kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat peran kompensasi yang cukup signifikan dalam peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Kabupaten Kuansing. Dimana diperoleh korelasi positif kuat antara variable kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari Kuansing. R square (R^2) sebesar 0,307 atau 30,70% yang merupakan variasi dari dependen variable (motivasi kerja), sisanya sebesar 69,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Adapun nilai t hitung motivasi sebesar 5,026 lebih besar daripada t tabel yaitu 1,684 dengan tingkat sig
--	---	---	--	--

				= 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikan dengan motivasi kerja karyawan dan dapat digunakan untuk keperluan prediksi lebih mendalam.
2.	Halimatusa'diah (2021) "Analisis Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru"	Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian peneliti terletak pada metode penelitiannya dan variabel penelitiannya. Dimana penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dan variabel penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama meneliti tentang kompensasi dan kinerja karyawan	Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti ialah terletak pada obyek penelitiannya. Dimana obyek penelitian ini adalah di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) kota Pekanbaru, sedangkan obyek penelitian peneliti adalah PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru.	Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif Adapun hasil penelitian ini adalah pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru yang terkait dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3.	Nanda Saskia (2021) "Analisis Kompensasi Dalam	Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian	Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu menganalisis,

	Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru”	peneliti terletak pada metode penelitiannya dan variabel penelitiannya. Dimana penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dan variabel penelitian ini dengan penelitian peneliti sama-sama meneliti tentang kompensasi dan kinerja karyawan	peneliti ialah terletak pada obyek penelitiannya. Dimana obyek penelitian ini adalah Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, sedangkan obyek penelitian peneliti adalah PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru.	menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi dan situasi dari berbagai data yang dikumpulkan baik berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi dilapangan. Adapun hasil penelitian ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi keuangan dan kompensasi bukan uang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian anggapan awal beberapa orang karyawan yang mengeluhkan kompensasi yang mereka terima kurang memuaskan kurang tepat. Karena berlawanan dengan hasil wawancara yang menunjukkan dampak positif yang berarti karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima.
--	--	--	---	--

Sumber : Data olahan 2021

D. Konsep Operasional

Tabel 2.2 : Konsep Operasional Penelitian

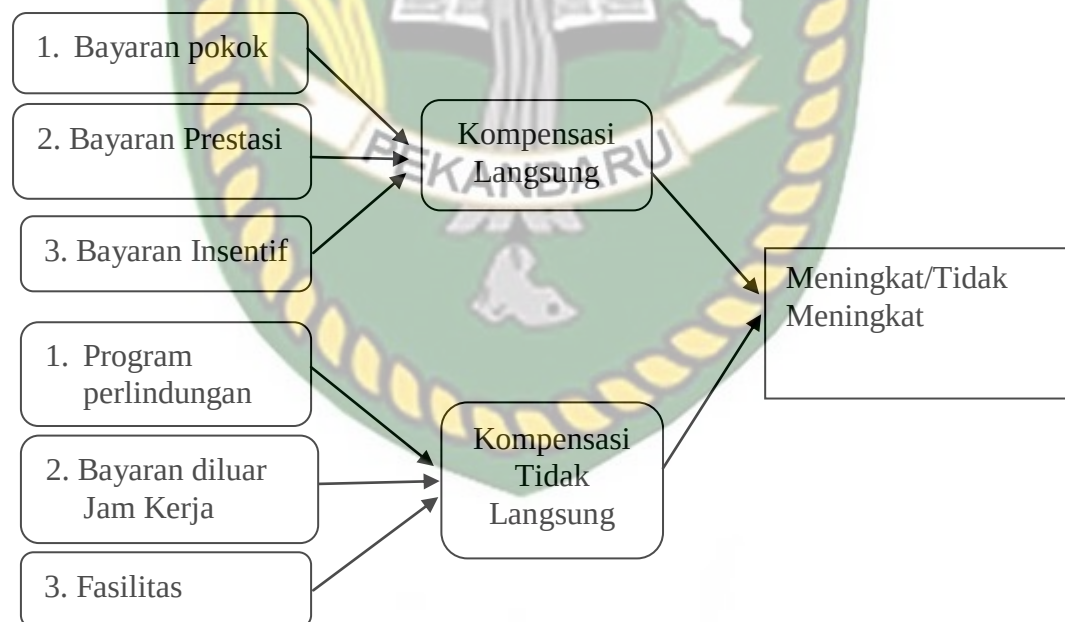
Konsep	Dimensi	Indikator
Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Kompensasi Langsung	1. Bayaran Pokok 2. Bayaran Prestasi 3. Bayaran Insentif
	Kompensasi Tidak Langsung	1. Program Perlindungan 2. Bayaran diluar Jam Kerja 3. Fasilitas

Sumber : *Data Olahan, 2021*

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir



Sumber : *Data Olahan 2021*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu dengan meneliti langsung data yang terkait dengan penelitian ke lokasi penelitian yang telah dituju dan ditetapkan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor (1992) penelitian kualitatif merupakan salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. (Sujarweni, 2014: 19)

Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi sekarang, yang memusatkan perhatian pada masalah aktual. (Noor, 2011:34)

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Rotte Ragam Rasa Cabang sembilang jalan Sembilang, Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Riau 28266. Dalam penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai bulan Februari 2022, yaitu selama 4 bulan dengan perencanaan sebagai berikut:

Tabel 3.1 : Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan Penelitian																
2.	Pengumpulan Data Penelitian																
3.	Pengolahan dan Analisis Data Penelitian																
4.	Penulisan Laporan Penelitian																

Sumber: Data Olahan, 2021

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah PT.Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang jalan Sembilang, Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Riau 28266.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Pekanbaru.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian merupakan orang yang memberikan informasi baik tentang dirinya ataupun orang lain atau suatu kejadian ataupun suatu hal kepada peneliti atau pewawancara mendalam. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini ialah kepala cabang PT.Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang dan 8 karyawan meliputi 1 leader produksi, 1 leader penjualan, 3 Rotteam, dan 2 karyawan percobaan. (Afrizal, 2014: 139)

E. Sumber Data Penelitian

Data penelitian ini penulis memperoleh data melalui data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber secara langsung atau dari sumber pertama baik dari individu tau perseorangan seperti dari hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peniliti (Umar,2014:42).

Dalam hal ini, proses dimaksud pengumpulan data perlu dilakukan dengan memperhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan objek dalam penelitian. Adapun data primer yang dalam penelitian ini yaitu wawancara dengan kepala cabang PT.Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru dan 8 karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpulan data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Umar,2014:42)

F. Tehnik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyajikan gambaran suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian dan untuk melakukan pengukuran

terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut (Sujarweni,2014:32).

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses dalam memperoleh penjelasan untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab bisa sambil bertatap muka ataupun tanpa tatap muka yaitu melalui media telekomunikasi (Sujarweni,2014:31).

Menurut Yunus (2010) agar wawancara berjalan efektif, maka terdapat beberapa tahapan yang harus dilalui (Sujarweni,2014:31)

- a. Mengenalkan diri
- b. Menjelaskan maksud kedatangan
- c. Menjelaskan materi wawancara
- d. Mengajukan pertanyaannya

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode yang biasa dilakukan untuk mengumpulkan data kualitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya (Sujarweni, 2014:33)

G. Teknik Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan melalui wawancara dan observasi selanjutnya disajikan secara sistematis sehingga mudah dibaca oleh orang lain. Oleh karena itu, setiap peneliti harus bisa memilih dan menentukan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan validitas data yang diperoleh. Validitas merupakan hasil penelitian yang valid yang terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang diteliti (Sugiyono, 2002 : 96).

H. Teknik Analisis Data

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data berarti merangkum data yang sudah di peroleh, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola yang penting dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian, data yang telah dirangkum akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari data bila diperlukan (Sugiyono,2015:338).

2. *Data Display* (penyajian data)

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan mendiplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut (Sugiyono,2015:341).

3. *Conclusion Drawing/Verivication*

Menurut Miles and Huberman langkah ke tiga dalam menganalisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2015:345).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat berdirinya PT. Rotte Ragam Rasa dan Rotte Bakery Sembilang

PT. Rotte Ragam Rasa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produsen roti dengan merk Rotte Bakery yang berdiri pada tanggal 08 Januari 2015 yang didirikan oleh bapak Syafrizal A. Rasyid beserta ibu Nur'aini (istri). Sebelumnya beliau sudah mengeluti usaha roti dari tahun 2007 lalu, tapi hanya membuat kue kering untuk dibulan ramadhan dan donat saja. Dari sinilah cikal bakal berdirinya Rotte Bakery.

PT. Rotte Ragam Rasa berkomitmen untuk senantiasa memproduksi produk roti yang halal, enak, dan lembut dengan harga yang terjangkau tanpa mengurangi kualitas produk. Rotte Bakery bukan hanya sekedar menjual roti atau *cake*, tetapi juga ikut berkontribusi untuk mensejahterakan para karyawan serta masyarakat dengan menerapkan konsep bisnis beli produk sambil beramal karena keuntungan yang didapatkan dari setiap outlet dipotong sebanyak 20% untuk dana sosial seperti sedekah, pembangunan masjid, kaum dhuafa, dan kegiatan sosial lainnya terutama sekitar tempat produksi roti.

PT. Rotte Ragam Rasa menerapkan sistem bagi hasil kepada pihak Rotte sebagai pengelola modal dan mitra sebagai pemilik modal. Adapun nisbah bagi hasil antara kedua pihak tersebut ialah 67% : 33% yang sudah disepakati diawal

perjanjian untuk melakukan kerjasama, dengan ketentuan 67% untuk Rotteam (60% karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai dan 7% Manajemen PT. Rotte Ragam Rasa) dan 33% untuk mitra. Sistem bagi hasil tersebut berdasarkan keuntungan yang didapatkan selama penjualan, semakin banyak keuntungan yang didapat semakin banyak pula hasil yang didapatkan begitu pun sebaliknya. Dengan menerapkan sistem bagi hasil ini, karyawan Rotte harus berusaha meningkatkan penjualan dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam proses produksi untuk meminimalisir kerugian, maka dari itu diperlukannya karyawan yang memiliki *skill* yang berkualitas.

Dalam menjalankan usahanya PT. Rotte Ragam Rasa merekrut karyawan dengan salah satu kriteria wajib beragama islam dan wajib memakai hijab bagi perempuan. Menghentikan seluruh kegiatan produksi, penjualan dan aktivitas lainnya selama 15 sampai 20 menit sebelum waktu shalat telah masuk, bagi laki-laki wajib shalat berjamaah di masjid. Salah satu hukum syariah yang sangat penting dijalankan pada PT. Rotte Ragam Rasa adalah menghindari riba atau utang yang berbunga.

Seluruh produk Rotte Bakery telah terdaftar melalui Badan BPOM Indonesia dan memperoleh sertifikat halal yang dikeluarkan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI). Produk Rotte Bakery juga *fresh from the oven* yang artinya seluruh produk Rotte Bakery diproduksi dan di *packing* langsung di *outlet* tanpa di *supply* dari cabang pusat.

Saat ini PT. Rotte Ragam Rasa sedang berkembang di Riau, Jabodetabek dan Medan Sumatera Utara. Di Riau berdiri 27 *outlet* yang tersebar di Pekanbaru,

Pangkalan Kerinci, Bangkinang, Kampar, Bengkalis, Dumai, dan Tembilahan Indragiri Hilir. Di kota medan dengan 5 outlet. Sedangkan di Jabodetabek terdapat 8 *outlet* yang tersebar dengan total keseluruhan 40 *outlet*, dan akan terus berkembang ke seluruh wilayah kota di Indonesia.

Salah satu cabang PT. Rotte Ragam Rasa ialah Rotte Bakery Sembilang cabang ke-17 yang merupakan perpindahan dari Rotte Bakery Sekolah. Rotte Bakery Sekolah dilakukan pemindahan *outlet* ke jalan Sembilang Rumbai Pekanbaru pada tanggal 25 November 2020 dan diberi nama Rotte Bakery Sembilang, hal ini dilakukan karena penjualan Rotte Bakery Sekolah tidak sesuai dengan standar pendapatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam *grand opening* Rotte Bakery Sembilang, yayasan yang didirikan oleh PT. Rotte Ragam Rasa melakukan pembagian sembako yang bekerja sama dengan RT setempat untuk diberikan kepada warga yang belum mendapatkan bantuan sama sekali akibat dampak pandemi Covid-19 dari pemerintah. Kebijakan ini dilakukan untuk menghindari kecemburuan sosial masyarakat setempat.

Rotte Bakery Sembilang mendapatkan izin usaha berdasarkan ketentuan Pasal 32 ayat (1) peraturan pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang pelayanan perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik, dengan menerbitkan Izin Usaha berupa Surat Izin Usaha Perdagangan dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Nama Perusahaan : CV ROTTE SEKOLAH
- b. Nomor Induk Berusaha : 9120310271003
- c. Alamat Perusahaan : Jl. Sembilang, Limbungan, Kecamatan Rumbai Pesisir, Kota Pekanbaru, Riau 28266

d. Nama KBLI : Perdagangan Eceran Roti, Kue Kering,
Serta Kue Basah dan Sejenisnya.

e. Kode KBLI : 47242

f. Barang/Jasa Dagangan Utama : Perdagangan Kue dan Roti

g. Lokasi Usaha

- 1) Alamat : Jl. Sembilang
- 2) Desa/Kelurahan : Limbungan
- 3) Kecamatan : Rumbai Pesisir
- 4) Kabupaten : Pekanbaru
- 5) Provinsi : Riau

2. Visi PT. Rotte Ragam Rasa

- a. Produk sangat diminati semua kalangan karena memberi *value* kepada konsumen dengan produk terenak, termurah, dan mudah didapat.
- b. Memberikan *value* kepada Rotteam tidak hanya “*Penghasilan untuk hidup layak*” tetapi juga “*Pendidikan kehidupan*” agar didapat kesejahteraan dunia dan akhirat.
- c. Berkontribusi maksimal dan bermanfaat untuk masyarakat dengan “*Rotteam Peduli*”.

3. Misi PT. Rotte Ragam Rasa

- a. Menjadi *Spiritual Company* yang berlandaskan islam
- b. Membangun sumber daya manusia Rotteam yang komprehensif dalam hal *skill*, *moril*, *materil*, dan *spriritual* dengan pelatihan yang berkesinambungan.

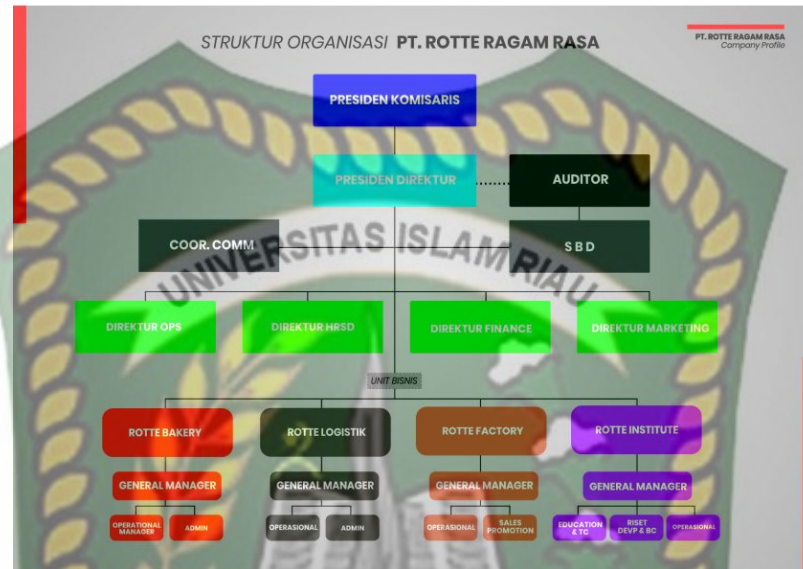
- c. Membangun organisasi yang *excellent*, kuat dan professional.
- d. Rotteam bertekad membantu masyarakat mendapatkan produk bakery yang berkualitas, enak, murah dan mudah didapat. Rotteam menjadi “*bakery bukan barang mahal lagi*”.
- e. Rotteam bukan “*karyawan*” tapi “*pengusaha/entrepreneur*” yang bekerja di Rotte Bakery dengan konsep bagi hasil yang adil.
- f. Berkontribusi maksimal untuk pemberdayaan masyarakat, untuk kepentingan pendidikan yang mencerahkan, membangun kekuatan dakwah, dan syiar islam.

4. Tiga Pilar Rotte

- a. *Spiritual Company*. Menjadikan islam sebagai landasan dalam berbisnis. Menerapkan sistem bagi hasil sesuai syariah Islam dan juga menjadi lingkungan yang mendukung untuk meningkatkan ibadah kepada Allah SWT.
- b. *Socialpreneur*. Berkontribusi untuk dunia sosial dengan menyisihkan 20% dari keuntungan bersih. Dana ini dikelola oleh Yayasan yang dibentuk oleh Rotte.
- c. *Life Academy*. Menjadikan Rotte sebagai akademi kehidupan tempat belajar dan berlatih tentang ilmu-ilmu kehidupan baik tentang agama maupun *Enterpreneurship*.

5. Struktur Organisasi PT. Rotte Ragam Rasa

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Rotte Ragam Rasa



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rotte Bakery Sembilang



Sumber : Data Olahan 2022

B. Hasil Wawancara dan Temuan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, oleh sebab itu data yang disajikan dalam bab ini adalah data yang dikumpulkan dari lapangan atau dari Rotte Bakery Sembilang Rumbai. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari wawancara ini menunjukkan bagaimana Kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru.

Wawancara ini dilakukan kepada kepala cabang Rotte Bakery Sembilang dan seluruh karyawan Rotte Bakery Sembilang yang berjumlah 8 karyawan. Kemudian hasil wawancara akan disajikan dalam bentuk uraian singkat dan disimpulkan secara kualitatif. Adapun hasil dari wawancara kepada kepala cabang Rotte Bakery Sembilang Rumbai dan seluruh karyawan Rotte Bakery Sembilang yaitu :

1. Kepala Cabang Rotte Bakery Sembilang.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan Ibu Caca Meiliza selaku Kepala Cabang Rotte Bakery Sembilang pada tanggal 05 Februari 2022 dengan rincian sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

1) Bayaran Pokok

“Menurut Ibu Caca Meiliza mengatakan bahwa bayaran pokok diberikan dengan sistem bagi hasil antara pihak Rotte selaku pengelola modal dan mitra selaku pemilik modal. Nisbah bagi hasil dari kedua pihak tersebut ialah 67% : 33% dengan ketentuan (60% karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai dan 7% Manajemen PT. Rotte Ragam Rasa) dan 33% nya untuk mitra. Namun dikarenakan Rotte Bakery Cabang Rumbai memiliki omset

yang masih lumayan rendah maka pemberian gaji kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai menggunakan sistem basic yang dimana sudah dipotong dengan BPJS kesehatan. Pemberian gaji karyawan dilakukan insya Allah tepat waktu, dimana gaji yang diberikan kepada karyawan tergantung dari omset yang didapatkan dari outlet, semakin banyak penjualannya maka gaji karyawan juga akan semakin besar dan dengan gaji tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dan sebaliknya jika omset yang didapatkan kurang maka gaji karyawan juga lumayan termasuk gaji yang standar”.

2) Bayaran Prestasi

“Menurut Ibu Caca Meiliza mengatakan bahwa bayaran prestasi kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang ada banyak Misalnya dalam pembuatan laporan bagi hasil terbaik dimana yang juara 1,2 dan 3 diberikan reward berupa uang untuk juara 1 senilai Rp.700.000. juara 2 Rp.500.000 dan juara 3 Rp.250.000. Dengan adanya pemberian penghargaan (reward) kepada karyawan pasti dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan itu karyawan memiliki acuan untuk lebih teliti dan rapi dalam melakukan pembuatan laporan dan menambah semangat dalam pembuatan laporan bagi hasilnya”.

3) Bayaran Prestasi

“Menurut Ibu Caca Meiliza mengatakan bahwa bayaran insentif kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang yakni pihak Rotte memberikan insentif berupa biaya makan, reward untuk kepala cabang terbaik, outlet terbaik, omset terbaik. Seperti yang tadi saya jelaskan pembuatan laporan bagi hasil terbaik mendapatkan insentif berupa uang. Dengan adanya pemberian insentif kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti misalnya insentif berupa biaya makan, dimana setiap karyawan yang hadir mendapatkan biaya makan sebesar Rp.13.000 setiap harinya. Dimana rata-rata karyawan menggunakan biaya makan tersebut sebagai uang jajan tambahan mereka dan biasa karyawan lebih sering membawa makanan dari rumah”.

b. Kompensasi Tidak Langsung

1) Program Perlindungan

“Menurut Ibu Caca Meiliza mengatakan bahwa pihak Rotte memberikan program perlindungan kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai berupa BPJS kesehatan dan Ketenagakerjaan. Kebijakan pihak Rotte dalam memberikan program perlindungan kepada karyawan untuk BPJS kesehatan sendiri itu dipotong dari bagi hasil dari penjualan dengan potongan sebanyak Rp.175.000 setiap bulannya, sedangkan untuk BPJS

ketenagakerjaan itu langsung dari perusahaan. Dengan adanya program perlindungan yang diberikan pihak Rotte kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang pasti akan menimbulkan rasa aman bagi para karyawan dengan adanya BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan yang karyawan dapatkan dari perusahaan. Jika ada karyawan yang sakit dan harus dirujuk kerumah sakit sudah ada tunjangan dari perusahaan sudah ada tanggung jawab langsung dari perusahaan untuk karyawan”.

2) Bayaran Diluar Jam Kerja

“Ibu Caca Meilizia mengatakan bahwa bayaran diluar jam kerja kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang dimana Karyawan mendapatkan bayaran diluar jam kerja berupa cuti tahunan, libur hari raya idul fitri dan idul adha, cuti nikah, dan cuti melahirkan. Dalam pemberian kompensasi tidak langsung berupa bayaran diluar jam kerja, pihak Rotte memberikan kebijakan untuk cuti tahunan setiap karyawan dengan minimal waktu kerja selama satu tahun dengan jangka waktu cuti 6 hari, dimana karyawan yang mengambil cuti tersebut tidak mendapatkan insentif dari perusahaan namun tetap mendapatkan gaji sesuai absensinya. Libur hari raya idul fitri dan idul adha dimana semua karyawan libur dengan jangka waktu libur untuk idul fitri sebanyak 10 sampai 12 hari. Namun, dalam 2 tahun belakangan ini dikarenakan adanya Covid-19 para karyawan dilarang untuk mudik maka karyawan hanya mendapatkan jangka waktu libur selama 5 sampai 6 hari. untuk cuti nikah, karyawan diberikan waktu cuti selama satu minggu. Sementara cuti melahirkan untuk tahun ini dan merupakan peraturan baru, bagi karyawan yang mengambil cuti melahirkan tidak mendapatkan gaji dari perusahaan namun karyawan tersebut hanya mendapatkan insentif dari perusahaan senilai Rp. 2.000.000 untuk bagian kepala cabang. Bayaran diluar jam kerja yang didapat karyawan Rotte Bakery Sembilang berupa cuti tahunan, libur hari raya idul fitri dan idul adha, cuti nikah, dan cuti melahirkan pasti akan meningkatkan kinerja karyawan seperti yang adanya bayaran diluar jam kerja berupa cuti melahirkan khususnya ibu tahun lalu mengambil cuti melahirkan selama 3 bulan dimana ibuk tetap mendapatkan insentif dari perusahaan”.

3) Fasilitas

“Menurut Ibu Caca Meiliza mengatakan bahwa fasilitas yang diberikan pihak Rotte kepada karyawan yaitu berupa alat-alat bekerja yang lengkap, wifi, wc yang bersih, tempat ibadah dengan seperangkat alat shalat seperti mukenah dan sajadah, kipas angin, air minum dan baju seragam. Fasilitas-fasilitas yang disediakan atau diberikan pihak Rotte kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang tersebut dapat menunjang kinerja karyawan sehingga karyawan pun bisa menyelesaikan pekerjaannya secara efektif”.

2. Karyawan Rotte Bakery Sembilang

Peneliti telah melakukan wawancara dengan 8 karyawan Rotte Bakery Sembilang yaitu Putra Yunanda selaku (Leader Produksi) pada tanggal 05 Februari 2022, Lina Lorenza Harahap selaku (Leader Penjualan) pada tanggal 07 Februari 2022, Taufik Hidayat Siagian selaku (Rotteam) pada tanggal 06 Februari 2022, Ariska Dwi Safitri selaku (Rotteam) pada tanggal 07 Februari 2022, Fitri Efridayani selaku (Rotteam) pada tanggal 07 Februari 2022, Mutiara Afriliya selaku (Rotteam) pada tanggal 05 Februari 2022, Egi Dia Safitri selaku (karyawan percobaan) pada tanggal 06 Februari 2022, Selviana Rosa selaku (karyawan percobaan) pada tanggal 06 Februari 2022 dengan rincian sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

1) Bayaran Pokok

Hasil wawancara dengan Putra Yunanda selaku leader produksi Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Putra Yunanda selaku leader produksi mengatakan bahwa Sistem pemberian gaji di Rotte Bakery Sembilang Rumbai menggunakan sistem basic salary yang artinya sama dengan gaji pokok dan dalam sistem ini ada tambahan berupa insentif yaitu hasil dari omset cabang yang melebihi sistem basic. Bayaran pokok atau gaji yang diberikan pihak Rotte kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang tidak tepat waktu karena mengikuti hasil dari laporan keuangan dari setiap cabang. Dengan gaji yang didapatkan oleh para karyawan Rotte Bakery Sembilang untuk meningkatkan kinerja karyawan tergantung dari masing-masing karyawannya karena ada yang semangat dengan hasil kecil atau besar”.

Hasil wawancara dengan Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan mengatakan bahwa bayaran pokok kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang mengatakan bahwa Sistem pemberian gaji sesuai omset atau penjualan

Rotte Bakery Sembilang Rumbai, dan berdasarkan jabatan karyawan. Bayaran pokok atau gaji yang diberikan pihak Rotte kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang diberikan tepat waktu diawal bulan setelah laporan keuangan dikirim ke pusat. Gaji yang didapat oleh karyawan tergantung penjualan cabang, jadi menurut saya untuk gaji pokok yang diterima karyawan merupakan gaji yang standar untuk karyawan tetap semangat dalam melakukan pekerjaan”.

Hasil wawancara dengan Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam dibagian produksi mengatakan bahwa sistem pemberian gaji karyawan sesuai dengan pendapatan cabang. Dimana gaji yang diberikan pihak Rotte kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang tepat waktu. Pemberian gaji karyawan yang diberikan oleh pihak Rotte menurut saya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana sistem pemberian gaji karyawan sesuai dengan pendapatan cabang, jadi jika pendapatan cabang semakin banyak karyawan pun semakin giat lagi dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam mengatakan bahwa sistem pemberian gaji karyawan di Rotte sesuai dengan penjualan Rotte setiap bulannya. Pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu, dimana pemberian gaji karyawan dilakukan setiap awal bulan. Menurut saya pribadi, dengan gaji yang diberikan dari pihak Rotte bisa meningkatkan kinerja saya dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Fitri Efridayani selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Fitri Efridayani selaku Rotteam mengatakan bahwa gaji karyawan Rotte Bakery Sembilang diberikan dengan sistem bagi hasil dan basic salary. Gaji karyawan diberikan tepat waktu setiap awal bulan. Gaji yang diberikan pihak Rotte menurut saya dapat meningkatkan kinerja karyawan karena gaji yang diberikan sudah gaji bersih”.

Hasil wawancara dengan Mutiara Afriliya selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Mutiara Afriliya selaku Rotteam mengatakan bahwa sistem pemberian gaji pada Rotte Bakery Sembilang Rumbai tergantung penjualan. Gaji karyawan diberikan tepat waktu, dimana dengan gaji yang diberikan oleh pihak Rotte insya Allah dapat meningkatkan kinerja saya dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Egi Dia Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Egi Dia safitri selaku Percobaan mengatakan bahwa pemberian bayaran pokok atau gaji karyawan sesuai dengan hasil pendapatan Rotte Bakery Sembilang dan gaji yang diberikan pihak Rotte tepat waktu dengan gaji yang diberikan tersebut kinerja saya meningkat dikarenakan hak saya terpenuhi”.

Hasil wawancara dengan Selviana Rosa selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Selviana Rosa selaku percobaan mengatakan bahwa pemberian kompensasi langsung berupa bayaran pokok diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil pendapatan cabang dan pemberian gaji karyawan diberikan tepat pada waktunya. Dan jika gaji yang didapatkan karyawan lebih besar dari bulan sebelumnya, maka karyawan akan jadi lebih semangat dalam bekerja”.

2) Bayaran Prestasi

Hasil wawancara dengan Putra Yunanda selaku leader produksi Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Putra Yunanda selaku leader produksi mengatakan bahwa pemberian bayaran prestasi kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang dimana PT. Rotte Ragam Rasa kemarin memberikan penghargaan (Reward) berupa uang. Namun, setelah resolusi PT kemarin ada perubahan yaitu penghargaan diberikan berupa emas antam. Dengan pemberian penghargaan tersebut dapat menambah semangat para karyawan dalam bekerja dikarenakan karyawan membutuhka penghargaan (reward) dari perusahaan”.

Hasil wawancara dengan Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan mengatakan bahwa pemberian kompensasi langsung berupa bayaran prestasi akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi sesuai ketentuan dari pihak Rotte pusat dengan diberikan sebuah penghargaan dalam bentuk uang. Dengan adanya pemberian penghargaan tersebut karyawan jadi tambah giat lagi dalam bekerja, sebagai penambah pengasilan karyawan”.

Hasil wawancara dengan Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam Bakery Sembilang.

“Menurut Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam mengatakan bahwa penghargaan yang diberikan pihak Rotte kepada karyawan yang berprestasi diberikan dalam bentuk uang. Pemberian penghargaan tersebut dapat meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan Rotte Bakery Sembilang karena dengan penghargaan tersebut karyawan semakin giat lagi dalam bekerja untuk mendapatkan penghargaan tersebut”.

Hasil wawancara dengan Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam mengatakan bahwa bayaran prestasi yang didapatkan bagi karyawan yang berprestasi mendapat penghargaan berupa medali dan uang dari pihak perusahaan. Menurut saya pemberian kompensasi langsung berupa penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan prestasi karyawan dan kinerja karyawan”.

Hasil wawancara dengan Fitri Efridayani selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Fitri Efridayani selaku Rotteam mengatakan bahwa penghargaan kepada karyawan yang berprestasi diberikan dalam bentuk uang tapi sekarang ada perubahan yang dimana bagi karyawan berprestasi akan diberikan emas antam dan jumlah emasnya ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan menambah semangat dan kinerja karyawan mengingat adanya penghargaan yang diberikan oleh pihak Rotte dalam bentuk uang bahkan emas akan semakin memacu karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik”.

Hasil wawancara dengan Mutiara Afriliya selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Mutiara Afriliya selaku Rotteam mengatakan bahwa penghargaan atau reward bagi karyawan berprestasi berupa hadiah. Pemberian penghargaan kepada karyawan berupa sebuah hadiah tentu saja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena pemberian penghargaan merupakan salah satu motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Egi Dia Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Egi Dia Safitri selaku karyawan percobaan mengatakan bahwa pemberian penghargaan diberikan dalam bentuk uang. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sangat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya”.

Hasil wawancara dengan Selviana Rosa selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Selviana Rosa selaku karyawan percobaan mengatakan bahwa pemberian penghargaan atau bayaran prestasi kepada karyawan diberikan dalam bentuk banyak hal seperti duit, emas, serta tabungan untuk berqurban. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya penghargaan kepada karyawan yang berprestasi membuat para karyawan berlomba-lomba dalam bekerja dengan baik”.

3) Bayaran Insentif

Hasil wawancara dengan Putra Yunanda selaku leader produksi Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Putra Yunanda selaku leader produksi mengatakan bahwa pihak Rotte memberikan kompensasi langsung dalam bentuk insentif berupa biaya makan setiap harinya, dan juga adanya insentif yang diberikan kepada kacob terbaik, outlet terbaik, dan omset terbaik. Dan untuk omset terbaik tergantung dari penjualan dari omset cabang. Bayaran insentif yang diberikan kepada karyawan diberikan dalam bentuk uang. Seperti biaya makan, dimana setiap hari karyawan mendapatkan biaya makan dari Rotte Bakery Sembilang Rumbai senilai Rp. 13.000/karyawan bagi karyawan

yang hadir. Pemberian insentif kepada karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan Rotte Bakery Sembilang Karena dengan pemberian insentif berupa biaya makan dari Rotte Bakery Sembilang Rumbai, karyawan tidak harus mengeluarkan uang sendiri untuk biaya makannya”.

Hasil wawancara dengan Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan mengatakan bahwa bayaran dalam bentuk insentif, karyawan hanya mendapatkan biaya makan. Setiap karyawan dapat biaya makan Rp. 13.000 setiap harinya dan jika omset cabang naik karyawan akan mendapatkan insentif dari pusat. Bayaran insentif diberikan dalam bentuk uang. Dengan diberikannya insentif dari pusat tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Hasil wawancara dengan Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam Bakery Sembilang.

“Menurut Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam mengatakan bahwa pihak Rotte memberikan insentif berupa biaya makan dan insentif lainnya kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang jika pendapatan cabang sudah melebihi standar. Pemberian insentif diberikan dalam bentuk nominal (uang), dengan pemberian insentif tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan Rotte karena adanya uang makan setiap hari dari pihak Rotte dapat menghemat pengeluaran karyawan”.

Hasil wawancara dengan Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam mengatakan bahwa pihak Rotte memberikan kompensasi langsung dalam bentuk insentif kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang, dimana rata-rata karyawan diberikan insentif dalam bentuk uang. Menurut saya dengan pemberian insentif berupa uang tersebut lebih meningkatkan kinerja saya dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Fitri Efridayani selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Fitri Efridayani selaku Rotteam mengatakan bahwa pemberian kompensasi langsung dalam bentuk insentif, pihak Rotte memberikan insentif kepada kacab terbaik, outlet terbaik, dan omset terbaik. Selain itu insentif lainnya biaya makan untuk karyawan setiap harinya. Pemberian

insentif untuk kacab terbaik, outlet terbaik, dan omset terbaik diberikan dalam bentuk medali, uang, emas dan ada juga yang diberikan sapi untuk berqurban. Sedangkan insentif berupa biaya makan diberikan dalam bentuk uang Rp.13.000. Pemberian insentif kepada karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan”.

Hasil wawancara dengan Mutiara Afriliya selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Mutiara Afriliya selaku Rotteam mengatakan bahwa insentif yang saya dapatkan dari Rotte yaitu biaya makan setiap harinya dimana biaya makan diberikan berupa materi (uang). Pemberian biaya makan yang diberikan oleh pihak Rotte tentu saja akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja karena adanya uang tambahan dari Rotte”.

Hasil wawancara dengan Egi Dia Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Egi Dia Safitri selaku karyawan percobaan mengatakan bahwa pihak Rotte memberikan insentif kepada karyawan, dimana insentif yang diberikan berupa uang. Pemberian insentif kepada karyawan berdampak positif terhadap kinerjanya yakni karyawan jadi lebih semangat lagi dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Selviana Rosa selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Selviana Rosa selaku karyawan percobaan mengatakan bahwa pihak Rotte memberikan kompensasi langsung dalam bentuk insentif kepada karyawan berupa biaya makan. Pemberian kompensasi tersebut diberikan dalam bentuk nominal dan dengan adanya insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja”.

b. Kompensasi Tidak Langsung

1) Program Perlindungan.

Hasil wawancara dengan Putra Yunanda selaku leader produksi Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Putra Yunanda selaku leader produksi mengatakan bahwa pihak Rotte memberikan program perlindungan berupa BPJS kesehatan dan BPJS

ketenagakerjaan yang saya ketahui, untuk BPJS kesehatan dipotong dari basic salary karyawan atau gaji pokok karyawan sebanyak Rp. 175.000. kalau untuk BPJS ketenagakerjaan langsung diberikan dari perusahaan erjaan. Kebijakan dalam pemberian program perlindungan tersebut. Menurut saya dengan adanya program perlindungan dari pihak Rotte, karyawan akan merasa aman dan merasa diperhatikan dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan mengatakan bahwa adanya pemberian program perlindungan kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang yakni karyawan mendapatkan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan dari pusat. Kebijakan dalam pemberian BPJS kesehatan dari pihak Rotte tersebut diambil dari gaji karyawan, misalnya gaji karyawan 1.675.000, dan 175.000 nya dipotong untuk BPJS kesehatan, maka gaji bersih yang diterima karyawan ialah Rp 1.500.000. Untuk BPJS ketenagakerjaan langsung dari perusahaan tidak ada potongan dari gaji karyawan. Adanya program perlindungan yang diberikan oleh pihak Rotte dapat menimbulkan rasa aman kepada para karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan juga butuh perlindungan dari perusahaan. Butuh jaminan dalam bekerja, termasuk masalah kesehatan”.

Hasil wawancara dengan Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam Bakery Sembilang.

“Menurut Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam mengatakan bahwa pihak Rotte memberikan program perlindungan kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Kebijakan PT. Rotte Ragam Rasa dalam memberikan program perlindungan menurut saya bagus, dimana pihak Rotte memberikan BPJS kesehatan sebesar 175.000 kepada setiap karyawan yang dipotong dari gaji karyawan. Sedangkan BPJS ketenagakerjaan diberikan langsung dari perusahaan. Program perlindungan yang diberikan dari pihak Rotte menurut saya dapat menimbulkan rasa aman kepada para karyawan ketika mereka bekerja”.

Hasil wawancara dengan Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam mengatakan bahwa pihak Rotte memberikan program perlindungan kepada para karyawan. Adapun kebijakan pihak Rotte dalam memberikan program perlindungan kepada karyawan ialah setiap gaji karyawan dipotong untuk pemenuhan pembiayaan BPJS kesehatan senilai Rp. 175.000. Menurut saya dengan adanya program perlindungan yang diberikan oleh pihak Rotte kepada karyawan Rotte Sembilang Rumbai tentu dapat menimbulkan rasa aman kepada para karyawan”.

Hasil wawancara dengan Fitri Efridayani selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Fitri Efridayani selaku Rotteam mengatakan bahwa program perlindungan diberikan kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan dengan kebijakan yang diterapkan ialah untuk pemberian BPJS kesehatan berupa uang sebesar Rp.175.000 yang dipotong dari gaji karyawan. Menurut saya pribadi dengan adanya program perlindungan saya merasa keamanan disaat saya bekerja terjaga dan diperhatikan oleh perusahaan”.

Hasil wawancara dengan Mutiara Afriliya selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Mutiara Afriliya selaku Rotteam mengatakan bahwa para karyawan mendapatkan program perlindungan dari pihak Rotte dengan kebijakan yang diberikan kepada karyawan bagus karena dengan program perlindungan tersebut kinerja karyawan akan meningkat dan akan merasa aman ketika sedang bekerja”.

Hasil wawancara dengan Egi Dia Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Egi Dia Safitri selaku karyawan percobaan mengatakan bahwa kami mendapatkan BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan dari Rotte pusat. BPJS kesehatan didapat dari gaji karyawan sendiri yakni dipotong sebesar 175.000 untuk pembiayaan BPJS kesehatan. BPJS ketenagakerjaan langsung dari pusat. Menurut saya dengan adanya kebijakan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan untuk karyawan bisa meningkatkan kinerja

karyawan dan karyawan juga merasa aman dan merasa perusahaan peduli dengan kesehatan mereka”.

Hasil wawancara dengan Selviana Rosa selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Selviana Rosa selaku karyawan percobaan mengatakan bahwa para karyawan Rotte mendapatkan program perlindungan dari pihak Rotte. Program perlindungannya diberikan pembiayaan untuk BPJS kesehatan adapun kebijakan dalam pemberian BPJS kesehatan yaitu gaji pokok karyawan dipotong 175.000. Dengan adanya pemberian BPJS tersebut atau adanya program perlindungan dari perusahaan para karyawan akan merasa aman dalam bekerja”.

2) Bayaran Diluar Jam Kerja

Hasil wawancara dengan Putra Yunanda selaku leader produksi Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Putra Yunanda mengatakan bahwa untuk bayaran diluar jam kerja dalam bentuk uang, tidak ada. Karena karyawan tidak pernah mendapatkan kerjaan selain diwaktu jam kerja. tapi PT. Rotte Ragam Rasa memberikan cuti atau waktu liburan kepada karyawan setiap tahunnya. Cuti tahunan yang diberikan pihak Rotte kepada karyawan tersebut hanya untuk karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun masa kerja dengan jangka waktu 6 hari libur dan untuk gajinya pun karyawan tetap mendapatkan gaji pokok dari Rotte namun tidak mendapatkan insentif. Pemberian kompensasi tidak langsung berupa bayaran diluar jam kerja khususnya cuti atau libur tentu akan menambah semangat karyawan dalam bekerja karena karyawan membutuhkan waktu libur yang panjang”.

Hasil wawancara dengan Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan mengatakan bahwa bayaran diluar jam kerja berupa uang tidak ada. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki waktu jam kerja masing-masing. Seperti bagian produksi mulai bekerja dari jam 06.00 WIB- selesai. Dan untuk bagian penjualan menggunakan sistem shift, yaitu untuk shift pagi jam kerja dimulai dari jam 06.00 WIB – ba'da zuhur, sedangkan untuk shift malam dari jam 12.00 sampai jam 09.00 WIB. Untuk bayaran diluar jam kerja berupa cuti atau libur ada. Seperti libur tahunan, libur hari raya idul fitri, dan idul adha. Kebijakan dalam pemberian kompensasi tidak langsung

berupa bayaran diluar jam kerja yakni dimana untuk libur tahunan tersebut dimana hanya diberikan untuk karyawan yang minimal sudah bekerja satu tahun di Rotte, dan untuk libur hari raya semua karyawan libur dan waktu liburnya ditetapkan oleh pusat, pada tahun lalu dikarenakan adanya corona jadi waktu libur hari raya nya hanya 5 hari. Menurut saya dengan diberikannya waktu libur kepada para karyawan bisa menambah semangat karyawan dalam bekerja. Dan waktu libur merupakan waktu yang ditunggu-tunggu oleh karyawan”.

Hasil wawancara dengan Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam Bakery Sembilang.

“Menurut Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam mengatakan bahwa pemberian kompensasi tidak langsung berupa bayaran diluar jam kerja tidak ada karena karyawan Rotte tidak pernah melakukan pekerjaan diluar jam kerja. Jika bayarannya berupa libur tentu ada, misalnya libur hari raya idul fitri, idul adha, dan libur tahunan. Kebijakan yang diberikan oleh pihak Rotte ialah Pihak Rotte memberikan cuti libur kepada karyawan dimana untuk libur hari raya yakni diberikan kepada semua karyawan dan untuk waktu liburnya tergantung dari kebijakan perusahaan. Sedangkan untuk libur tahunan pihak Rotte hanya memberikan libur tahunan kepada karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun di Rotte dengan waktu libur selama 6 hari. Pemberian kompensasi tidak langsung berupa cuti atau libur kepada para karyawan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan karena karyawan juga membutuhkan waktu untuk beristirahat”.

Hasil wawancara dengan Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam mengatakan bahwa karyawan mendapatkan cuti tahunan, cuti hari raya idul fitri dan idul adha. Dan pada hari raya idul fitri karyawan mendapatkan THR dari perusahaan. Dengan kebijakan cuti tahunan diberikan dengan jangka waktu cuti selama 6 hari dan untuk cuti hari raya idul fitri dan idul adha untuk tahun lalu hanya satu minggu cuti kerja. Sementara untuk THR yang diberikan kepada karyawan yakni dalam bentuk uang. Menurut saya, bayaran diluar jam kerja dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan karena karyawan mendapatkan penghasilan lebih dimana pada saat hari raya idul fitri setiap karyawan memiliki banyak pengeluaran”.

Hasil wawancara dengan Fitri Efridayani selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Fitri Efridayani selaku Rotteam mengatakan bahwa kompensasi tidak langsung berupa bayaran diluar jam kerja berupa uang karyawan tidak ada dapat dari pihak Rotte. Tapi bayaran diluar jam kerja yang berupa libur, karyawan Rotte mendapatkan jatah libur setiap tahunnya dengan syarat karyawan tersebut sudah bekerja selama satu tahun di Rotte. Libur lainnya yakni hanya libur hari raya islam seperti lebaran idul fitri dan idul adha. Dan untuk tanggal merah atau hari libur lainnya karyawan tetap bekerja seperti biasanya. Kebijakan yang diberikan oleh pihak Rotte ialah karyawan diberikan jatah libur tahunan selama 6 hari dan untuk gaji, karyawan akan tetap mendapatkan gaji pokoknya dari perusahaan tidak ada potongan. Dan untuk libur lebaran idul fitri karyawan mendapatkan THR dari Rotte. Menurut saya jatah libur tahunan sangat diperlukan karyawan karena dimana pada saat tanggal merah selain hari raya idul fitri dan hari raya idul adha, karyawan Rotte tetap masuk kerja seperti biasanya. Dan adanya THR dari Rotte pada hari raya idul fitri sangat membantu semangat karyawan dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Mutiara Afriliya selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Mutiara Afriliya selaku Rotteam mengatakan bahwa karyawan mendapatkan jatah libur setiap tahunnya selama 6 hari dengan kebijakan yang diberikan ialah jatah libur tahunan karyawan hanya diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja selama satu tahun. Menurut saya kebijakan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengembalikan semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pada saat waktu libur gaji yang didapatkan selama bekerja habis digunakan pada waktu libur jadi karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Egi Dia Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Egi Dia Safitri selaku karyawan percobaan mengatakan bahwa saya pribadi belum mendapatkan bayaran diluar jam kerja dari perusahaan, karena masih dalam tahap percobaan. Namun, setiap minggu saya mendapatkan jatah libur selama satu hari. Kebijakan dari pihak Rotte yang saya ketahui ialah jatah libur tahunan diberikan jika karyawan sudah bekerja selama satu tahun. Menurut saya bayaran diluar jam kerja berupa libur tahunan dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan”.

Hasil wawancara dengan Selviana Rosa selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Selviana Rosa selaku karyawan percobaan mengatakan bahwa jatah libur selama saya bekerja di Rotte, dimana setiap minggu nya saya mendapatkan jatah satu hari libur kerja. Namun dari pihak Rotte memberikan jatah libur tahunan kepada karyawan jika sudah bekerja selama satu tahun di Rotte. Jadi, kalau untuk saya belum bisa mendapatkan jatah libur tahunan dikarenakan masih dalam tahap percobaan belum masuk kriteria. Dengan adanya pemberian jatah libur, karyawan jadi lebih semangat dalam bekerja karena dikasih jatah libur yang lumayan panjang untuk beristirahat”.

3) Fasilitas

Hasil wawancara dengan Putra Yunanda selaku leader produksi Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Putra Yunanda selaku leader produksi mengatakan bahwa fasilitas yang tersedia ialah alat-alat dan perlengkapan untuk membuat roti, listrik cadangan, kulkas, kipas angin, wifi, wc, dan baju seragam untuk karyawan. Dengan adanya fasilitas yang disediakan akan memberikan kenyamanan dan semangat bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya”.

Hasil wawancara dengan Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Lina Lorenza Harahap selaku leader penjualan mengatakan bahwa fasilitas yang diberikan untuk karyawan yaitu baju seragam, tempat ibadah khususnya cewek dan seperangkat alat shalat seperti mukenah dan sajadah, wc, wifi, kipas angin. Dan tempat tinggal. Adanya fasilitas yang disediakan oleh pihak Rotte dapat meningkatkan kinerja karyawan karena Setiap karyawan pasti membutuhkan fasilitas yang memadai yang dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja, dan fasilitas dari Rotte Alhamdulillah dapat meningkatkan kinerja saya dalam bekerja terlebih adanya tempat tinggal yang disediakan oleh pihak Rotte”.

Hasil wawancara dengan Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam Bakery Sembilang.

“Menurut Taufik Hidayat Siagian selaku Rotteam mengatakan bahwa pihak Rotte memberikan fasilitas kepada para karyawan seperti baju seragam, masing-masing karyawan mendapatkan dua jenis baju dari Rotte satunya baju putih Rotte dan satunya lagi baju olahraga. Selain itu untuk ditempat kerja tersedia wifi, kipas angin, wc karyawan dilantai 2, dan fasilitas untuk pembuatan roti seperti kulkas, kompor gas, air galon, dan lain-lain. Dengan adanya fasilitas tersebut karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Ariska Dwi Safitri selaku Rotteam mengatakan bahwa fasilitas yang tersedia ialah tempat shalat, mukenah dan sajadah, wc, wifi, kipas angin, air minum. Menurut saya fasilitas yang disediakan pihak Rotte dapat meningkatkan kinerja karyawan”.

Hasil wawancara dengan Fitri Efridayani selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Fitri Efridayani selaku Rotteam mengatakan bahwa fasilitas yang karyawan dapatkan yakni ruangan tempat istirahat untuk istirahat, shalat dan makan sekaligus merupakan tempat tinggal buat karyawan. selain itu ada kipas angin, peralatan shalat seperti mukenah, sajadah, dan wifi. Fasilitas yang tersedia tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya tempat tinggal yang diberikan pihak Rotte dapat mengurangi pengeluaran saya”.

Hasil wawancara dengan Mutiara Afriliya selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Mutiara Afriliya selaku Rotteam mengatakan bahwa fasilitas yang saya dapatkan yaitu tempat tinggal, air, toilet dan wifi. Adanya fasilitas yang disediakan pihak Rotte membantu saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik”

.

Hasil wawancara dengan Egi Dia Safitri selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Egi Dia Safitri selaku karyawan percobaan mengatakan bahwasafasilitas yang disediakan pihak Rotte yaitu toilet, air bersih dan air minum, wifi, dan kipas angin. Menurut saya penyediaan fasilitas yang diberikan oleh pihak Rotte sangat membantu kinerja karyawan dalam bekerja”.

Hasil wawancara dengan Selviana Rosa selaku Rotteam Rotte Bakery Sembilang.

“Menurut Selviana Rosa selaku karyawan percobaan mengatakan bahwa fasilitas yang tersedia yaitu wifi, air minum, toilet , tempat istirahat, dan kipas angina. Dengan fasilitas yang ada tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan baik”.

Adapun ringkasan peneliti terhadap hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai berdasarkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan pemberian upah atau imbalan untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi langsung yang diberikan pihak PT. Rotte Ragam Rasa kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai berupa pembayaran pokok, pembayaran prestasi, dan pembayaran insentif. Pertama, kebijakan pembayaran pokok PT. Rotte Ragam Rasa kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai dilakukan dengan cara sistem bagi hasil dan basic salary. Untuk sistem bagi hasil dilakukan antara pihak Rotte selaku pengelola modal dan mitra selaku pemilik modal. Nisbah bagi hasil dari kedua pihak tersebut adalah 67% : 33% dengan ketentuan (60% karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai dan 7% manajemen PT. Rotte Ragam Rasa) dan

33% nya untuk mitra (pemilik modal). Dari sistem bagi hasil tersebut, kemudian pemberian gaji karyawan dilakukan dengan sistem basic salary yaitu sama dengan gaji pokok dan sesuai dengan omset atau pendapatan cabang. Setiap karyawan memiliki gaji yang berbeda berdasarkan jabatan dan pendapatan Rotte Bakery Sembilang Rumbai. Kemudian kedua, kebijakan pembayaran prestasi PT. Rotte Ragam Rasa kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai diberikan kepada karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan (*reward*) berupa uang dengan ketentuan juara pertama senilai Rp.700.000, juara kedua Rp.500.000, dan juara ketiga Rp. 250.000. Namun, adanya perubahan setelah dilakukan sebuah resolusi oleh pihak Rotte yakni bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan emas antam. Selanjutnya ketiga, kebijakan pembayaran insentif PT. Rotte Ragam Rasa kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai yaitu berupa biaya makan, insentif untuk kepala cabang terbaik, outlet terbaik, dan omset terbaik.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian imbalan kerja atau keuntungan kepada karyawan diluar gaji atau upah tetap dan pemberian kompensasi tidak langsung bisa berupa uang ataupun bukan uang. Kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh pihak PT. Rotte Ragam Rasa kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai berupa program perlindungan, kompensasi diluar jam kerja, dan fasilitas. Pertama, kebijakan program perlindungan yang diberikan oleh pihak PT. Rotte Ragam Rasa kepada karyawan

Rotte Bakery Sembilang Rumbai berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. Untuk BPJS kesehatan setiap bulannya karyawan mendapat pembiayaan BPJS kesehatan senilai Rp. 175.000 yang dipotong dari basic salary atau gaji pokok karyawan, sementara untuk BPJS ketenagakerjaan diberikan langsung oleh perusahaan. Kemudian kedua, kebijakan PT. Rotte Ragam Rasa dalam memberikan kompensasi diluar jam kerja kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai yaitu berupa cuti tahunan, libur hari raya idul fitri dan idul adha, cuti nikah dan cuti melahirkan. Cuti tahunan diberikan kepada karyawan dengan minimal waktu kerja satu tahun dengan jangka waktu cuti selama 6 hari, dimana karyawan tetap mendapatkan gaji pokok tanpa ada potongan karena libur kerja namun karyawan tidak mendapat insentif dari perusahaan. Sementara cuti melahirkan untuk tahun ini merupakan peraturan baru dimana bagi karyawan yang mengambil cuti melahirkan tidak mendapatkan gaji pokok dari perusahaan, namun karyawan tersebut mendapatkan insentif dari perusahaan senilai Rp. 2.000.000 untuk bagian kepala cabang. Selanjutnya Ketiga, fasilitas yang diberikan oleh PT. Rotte Ragam Rasa kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai yaitu tempat tinggal bagi karyawan, wifi, toilet, baju seragam, kipas angin, air minum, kulkas, serta alat-alat atau perlengkapan dalam pembuatan roti.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut pendapat peneliti, pada sebuah perusahaan pemberian kompensasi merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan karena dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat serta dengan cara yang baik, maka karyawan akan merasa dihargai dan berdampak positif pula terhadap kinerja karyawan dan tentu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Setelah hasil wawancara tersebut diolah dan disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif, selanjutnya hasil wawancara yang didapatkan akan di analisis dengan menggunakan teknik analisis data. Berikut ini merupakan analisis hasil penelitian, yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung merupakan sebuah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Untuk kompensasi langsung, Pihak PT. Rotte Ragam Rasa memberikan bayaran pokok, bayaran prestasi dan bayaran insentif kepada seluruh karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru. Untuk bayaran pokok atau gaji, setiap karyawan memiliki gaji yang berbeda dengan jumlah gaji yang dapat berubah pula setiap bulannya di karenakan faktor pemberian gaji ini dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti jabatan karyawan dan pendapatan Rotte Sembilang Rumbai Pekanbaru setiap bulannya. Untuk bayaran prestasi, diberikan kepada karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan untuk pemberian insentif, setiap karyawan

mendapatkan jumlah insetif yang berbeda-beda, hal ini dikarenakan tergantung pada kinerja yang dilakukan karyawan.

a) Bayaran Pokok

Bayaran pokok (*base pay*) yang disebut juga dengan gaji dan upah, yaitu imbalan jasa yang telah ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan pada jabatan karyawan di dalam perusahaan. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Dari Hadits Riwayat Ibnu Majah bahwa Nabi Muhammad SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :”Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”

Kemudian hadis Nabi Muhammad *Shallallahu ‘alaihi wa sallam* riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar *Radliyalahu ‘anhu*, riwayat al-Thabarani dari Jabir *Radliyallahu ‘anhu*, dan riwayat al-Baihaqi dari Abu Hurairah *Radliyallahu ‘anhu* tentang gaji karyawan, yaitu:

مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمَهُ أَجْرَهُ

Artinya :”Barangsiapa yang mempekerjakan pekerja, beritahulah upahnya”.

Rasulullah SAW telah memberikan perintah untuk memberikan gaji karyawan setelah pekerjaan karyawan itu selesai dan memberitahu jumlah dari gaji karyawan atas pekerjaan yang karyawan lakukan, seperti adanya kesepakatan

pemberian gaji karyawan setiap bulannya untuk mendorong semangat dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dalam bayaran pokok yang diberikan PT. Rotte Ragam Rasa kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru yang mana gaji diberikan kepada karyawan tepat waktu yaitu diawal bulan setelah pembuatan laporan keuangan dari cabang dikirim ke pusat. Pemberian bayaran pokok atau gaji kepada karyawan Rotte Sembilang Rumbai Pekanbaru menggunakan sistem bagi hasil dan basic salary. Sistem bagi hasil yang diterapkan oleh pihak PT. Rotte Ragam Rasa ialah antara pihak Rotte sebagai pengelola modal dan mitra selaku pemilik modal. Nisbah bagi hasil yang telah ditetapkan dan disepakati oleh kedua belah pihak ialah 67% : 33% dengan ketentuan (60% karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai dan 7% Manajemen PT. Rotte Ragam Rasa) dan 33% nya untuk mitra selaku pemilik modal. Sedangkan bayaran pokok yang diberikan kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru menggunakan sistem basic salary yaitu sama dengan gaji pokok. Hal ini dikarenakan beberapa faktor yaitu berdasarkan jabatan dan tergantung pendapatan cabang dikarenakan omset penjualan dari Rotte Bakery Sembilang Rumbai belum mencukupi jumlah target atau standar penjualan PT. Rotte Ragam Rasa.

Berdasarkan analisis peneliti dari hasil wawancara kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru yakni dengan sistem pemberian gaji yang telah ditetapkan dari PT. Rotte Ragam Rasa kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan memicu semangat karyawan dalam meningkatkan

kinerjanya dalam menunaikan pekerjaan yang telah diberikan. Pemberian gaji kepada karyawan Rotte Sembilang Rumbai Pekanbaru memberikan dampak positif bagi para karyawan hal ini dikarenakan para karyawan merasa adanya imbalan jasa atas pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimatusa'diah (2021) mengenai analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini adalah pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru yang terkait dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bayaran Prestasi

Bayaran prestasi atau *reward* merupakan suatu bentuk penghargaan atau sebagai tanda apresiasi dari perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Bayaran prestasi biasanya diberikan secara individu maupun kelompok karena telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, bayaran prestasi juga biasa diberikan kepada karyawan yang berperilaku baik dan berprestasi.

فَاتَّهِمُ اللَّهُ تَوَابَ الدُّنْيَا وَحَسَنَ تَوَابِ الْآخِرَةِ ۗ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : “Maka Allah memberi mereka pahala didunia dan pahala yang baik di akhirat. Dan Allah mencintai orang-orang yang berbuat baik” (QS. Ali-‘Imran : 148)

Dalam ayat tersebut menjelaskan tentang balasan baik yang diterima seseorang atas perbuatan yang dilakukan. Dalam pembahasan yang lebih luasnya

hal ini berkaitan dengan *reward* atau penghargaan yang diterima oleh karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta karyawan berperilaku baik akan mendapatkan imbalan jasa yang baik dari perusahaan baik berupa uang maupun dalam bentuk lain.

PT. Rotte Ragam Rasa memberikan pembayaran prestasi kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru yang melakukan tugasnya dengan baik dan sesuai target yang telah ditetapkan oleh pihak Rotte. Bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan (*reward*) berupa uang dengan ketentuan juara pertama senilai Rp.700.000, juara kedua Rp.500.000, dan juara ketiga Rp. 250.000. Namun, adanya perubahan setelah dilakukan sebuah resolusi oleh pihak Rotte yakni bagi karyawan yang berprestasi akan diberikan emas antam.

Berdasarkan analisis peneliti dari hasil wawancara kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru yaitu dengan adanya bayaran prestasi atau pemberian penghargaan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memotivasi karyawan yang lain dalam meningkatkan produktifitas kerjanya serta perilaku karyawan sehingga pekerjaan yang dibebankan dilakukan dengan efektif dan efisien yang pada akhirnya target atau tujuan yang dicapai PT. Rotte Ragam Rasa dapat terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimatusa'diah (2021) mengenai analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini adalah pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja

karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru yang terkait dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c) Bayaran Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif adalah bentuk lain dari upah langsung yakni diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (Zainal, et.al (2014:544).

وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ وَأَنَّ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)”* (Departemen Agama RI, 2008).

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwasanya manusia akan mendapatkan sesuatu dari apa yang telah ia kerjakan. Jika dikaitkan dengan insentif, ketika karyawan bekerja secara maksimal maka akan mendapatkan insentif yang semestinya atau memperoleh hak atas usahanya serta mendapatkan bonus sebagai hadiah dari hasil kerja yang karyawan lakukan.

Dalam bayaran Insentif, PT. Rotte Ragam Rasa memberikan insentif kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai yaitu berupa biaya makan sebesar RP. 13.000 setiap karyawan untuk setiap harinya. Selain itu, insentif juga diberikan oleh pihak PT. Rotte Ragam Rasa dengan kategori kepala cabang terbaik, outlet terbaik, dan omset terbaik.

Berdasarkan analisis peneliti dari hasil wawancara kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru ialah dengan adanya bayaran insentif kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru menjadi salah satu

alat untuk memotivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimatusa'diah (2021) mengenai analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini adalah pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru yang terkait dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pension, dan lain-lain.

Untuk kompensasi tidak langsung, PT. Rotte Ragam Rasa memberikan kompensasi tidak langsung kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai yaitu program perlindungan berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan, bayaran diluar jam kerja berupa libur hari besar, cuti tahunan, cuti nikah, dan cuti lahiran, dan terakhir kompensasi tidak langsung yang diberikan PT. Rotte Ragam Rasa kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai ialah fasilitas untuk menunjang kerja karyawan.

a) Program Perlindungan

Program perlindungan atau yang disebut juga jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan untuk menjamin kebutuhan dasar hidup karyawan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا

Artinya :”*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya*” (QS. al-Nisa’ :58)

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

Artinya :”*Dan tunaikanlah janji-janji itu, sesungguhnya janji itu akan dimintai pertanggungjawaban*” (QS. al-Isra’ :34)

Dari kedua ayat tersebut menjelaskan bahwa perusahaan diperintahkan untuk menjaga amanah yang telah diberikan kepada dirinya terutama yang berkaitan dengan program perlindungan atau jaminan sosial yang telah dijanjikan kepada para karyawan karena setiap janji yang telah ditetapkan akan dimintai pertanggungjawaban baik dihadapan manusia maupun dihadapan Allah SWT.

Dalam pemberian program perlindungan kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai, pihak PT. Rotte Ragam Rasa memberika program perlindungan berupa BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Sistem pemberian BPJS Kesehatan kepada karyawan Rotte Sembilang Rumbai Pekanbaru yaitu setiap bulannya karyawan mendapat pembiayaan BPJS kesehatan senilai Rp. 175.000 yang dipotong dari basic salary atau gaji pokok karyawan, sementara untuk BPJS ketenagakerjaan diberikan langsung oleh perusahaan dan dapat dicek langsung oleh karyawan.

Berdasarkan analisis peneliti dari hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru ialah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru berdampak positif bagi karyawan yang menimbulkan rasa aman dan ketenangan karyawan dalam bekerja. Dan hal ini dapat pula membangun keterikatan emosional para karyawan yang merasakan adanya perhatian dari perusahaan, sehingga para karyawan akan memberikan kemampuan kerjanya secara optimal kepada perusahaan.

Hasil penelitian peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimatusa'diah (2021) mengenai analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini adalah pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru yang terkait dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bayaran Diluar Jam Kerja

Bayaran diluar jam kerja adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan berupa liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil dan lain sebagainya. Pemberian bayaran diluar jam kerja berupa liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil berhak diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan kesepakatan dan kebijakan dari perusahaan. Nabi *Shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda dalam riwayat Abu Daud (3594), al-Tirmizi (1352), al-Baihaqi dalam al-Sunan al-Kubra (11761), al-Tabarani dalam al-Mu'jam al-Kabir (30) dan al-Daraqutni (96) :

الْمُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ

Artinya: “Umat islam wajib mematuhi persyaratan yang telah mereka sepakati”

Dari hadits tersebut menjelaskan bahwa apabila perusahaan telah memberikan kebijakan dan kesepakatan kepada karyawan atas hak karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut khususnya hak cuti atau libur karyawan, maka perusahaan tersebut hendaklah menunaikan kesepakatan dan kebijakan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Dalam pemberian bayaran diluar jam kerja, pihak PT. Rotte Ragam Rasa memberikan bayaran diluar jam kerja kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai berupa cuti tahunan, libur hari raya idul fitri dan idul adha, cuti nikah dan cuti melahirkan. Cuti tahunan diberikan kepada karyawan dengan minimal waktu kerja satu tahun dengan jangka waktu cuti selama 6 hari, dimana karyawan tetap mendapatkan gaji pokok tanpa ada potongan karena libur kerja namun karyawan tidak mendapat insentif dari perusahaan. Sementara cuti melahirkan untuk tahun ini merupakan peraturan baru dimana bagi karyawan yang mengambil cuti melahirkan tidak mendapatkan gaji pokok dari perusahaan, namun karyawan tersebut mendapatkan insentif dari perusahaan senilai Rp. 2.000.000 untuk bagian kepala cabang.

Berdasarkan analisis peneliti dari hasil wawancara kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru ialah pemberian kompensasi tidak langsung berupa bayaran diluar jam kerja seperti cuti tahunan, libur hari raya idul fitri dan idul adha, cuti nikah, dan cuti melahirkan membawa dampak positif bagi karyawan. Selain dapat menghilangkan jenuh dan bosan dengan pekerjaannya

sehari-hari, dengan bayaran diluar jam kerja juga dapat menyegarkan pikiran karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimatusa'diah (2021) mengenai analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini adalah pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru yang terkait dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c) Fasilitas

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan suatu perusahaan yang memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun para karyawan sehingga dapat memperlancar dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan.

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : “Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkat mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”. (QS. Al-Isra’:70)

Dari ayat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasanya islam memandang fasilitas kerja bagi karyawan merupakan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Yang

dimana hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.

Dalam pemberian fasilitas, PT. Rotte Ragam Rasa memberikan fasilitas kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru berupa tempat tinggal bagi karyawan, wifi, toilet, baju seragam, kipas angin, air minum, kulkas, serta alat-alat atau perlengkapan dalam pembuatan roti.

Berdasarkan analisis peneliti dari hasil wawancara kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai terkait dengan pemberian fasilitas kepada para karyawan ialah dengan adanya fasilitas yang diberikan tersebut, dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap karyawan atas adanya bentuk pelayanan yang diberikan oleh PT. Rotte Ragam Rasa kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru sehingga dapat menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimatusa'diah (2021) mengenai analisis kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini adalah pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru yang terkait dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menguraikan hasil pembahasan mengenai kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Sembilang Rumbai Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT. Rotte Ragam Rasa kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang yang berkaitan dengan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang diberikan oleh PT. Ragam Rasa kepada karyawan Rotte Sembilang Rumbai Pekanbaru yaitu berupa bayaran pokok (gaji), bayaran prestasi (*reward* atau penghargaan) dan bayaran insentif. Kemudian kompensasi tidak langsung berupa program perlindungan (BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan), bayaran diluar jam kerja (cuti tahunan, libur hari besar, cuti hamil/melahirkan), dan fasilitas. Dengan pemberian kompensasi tersebut baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung memberikan dampak positif bagi karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti kepada para karyawan Rotte Bakery Sembilang Rumbai Pekanbaru atas manfaat yang dirasakan para karyawan dari pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dari pihak PT. Rotte Ragam Rasa atas imbalan jasa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, adapun beberapa saran yang ingin disampaikan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tercapai target yang telah ditetapkan perusahaan:

1. Diharapkan kepada pihak PT. Rotte Ragam Rasa memperhatikan kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan terutama jumlah bayaran pokok (gaji) karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perhatian terhadap pemberian gaji dapat dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan karyawan dan kesesuaiannya dengan upah minimum kota (UMK) Pekanbaru.
2. Diharapkan kepada pihak PT. Rotte Ragam Rasa untuk menyampaikan kompensasi-kompensasi apa saja yang akan didapatkan oleh para karyawan ketika bekerja di PT. Rotte Ragam Rasa. Hal ini dapat memacu semangat dan meningkatkan kinerja karyawan yang juga akan berdampak positif bagi perusahaan.
3. Diharapkan kepada pihak PT. Rotte Ragam Rasa agar mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan Rotte Bakery Sembilang baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari dan memperbaiki hasil penelitian ini untuk lebih sempurna lagi agar dalam meneliti mampu mengembangkan variabel yang belum diteliti tersebut.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

- Afrizal, (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- DF, Fajar Nur'aini. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bantul : PT Anak Hebat Indonesia.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kadarisman, M.(2016).*Manajemen Kompensasi*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : CV Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rusby, Zulkifli. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT RajaGrafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Sujarweni, V.Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : PT Pustaka Baru.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Umar, Husein. (2014). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Skripsi

Aprianto, Edo, 2017, Peran Kompensasi Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja (Studi Kasus PT. Andalas Agro Lestari Kabupaten Kuansing), *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Halimatusa'diah, 2021, Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Pekanbaru, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Saskia, Nanda, 2021, Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Stefani Syariah Pekanbaru, *Skripsi*, Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.

Jurnal

Amaliah, I., Julia, A., & Riani, W. (2013). Pengaruh dari Nilai-Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja. *MIMBAR, Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 29(2), 165-174.

Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63.

Ismartaya, & Meydia. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Djuanda

Bogor Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3(2), 118-127.

Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2(2), 45-64.

Nurfajrin, D. A. D. (2021). c. *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 33-47.

Suryadi, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(1), 231-241.

Zulkifli, Z., & Edistanur, E. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Karyawan Bmt Septa Bina Usaha Di Daerah Kota Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 14-22.

