

Peranan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cab. Medan

Dhira Maytri¹, Nur Fadhilah Ahmad Hasibuan²

^{1,2}Ekonomi dan Bisnis Islam, Akuntansi Syariah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: ¹dhiramaytri03@gmail.com, ²fadhilahahmad@uinsu.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi. Lokasi penelitian pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan Jl. Medan- Tj. Morawa KM 9,5 Medan 20148. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cab. Medan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan hal ini disebabkan dari pemberian kompensasi langsung yang mekanisme pemberian sudah berjalan dengan baik sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP). Sedangkan untuk pemberian kompensasi tidak langsung masih menimbulkan kecemburuan sosial yang sering terjadi diantara para karyawan dalam pemberian kompensasi berupa uang lembur dan juga klaim jaminan kesehatan (BPJS), jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan dikarenakan yang menjadi motivasi kerja mereka tidak terpenuhi dengan baik. Sehingga kinerja yang dimiliki para karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan akan kurang optimal.

Kata Kunci : Peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Abstract—This study aims to determine the role of compensation in increasing employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan. This study uses a qualitative method. Data collection techniques were carried out by interview and observation. The research location at PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan Jl. Medan-Tj. Morawa KM 9.5 Medan 20148. Data analysis in this study used three methods, namely data reduction, data presentation and conclusions. The results of this study indicate that the role of compensation on employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cab. Medan has an effect on the performance produced by employees, this is due to the provision of direct compensation where the mechanism of giving has been running well in accordance with existing SOPs. Meanwhile, the provision of indirect compensation still causes social jealousy that often occurs among employees in providing compensation in the form of overtime pay and also health insurance claims (BPJS), if the compensation is not fair and good, will result in a decrease in the level of performance of employees because their work motivation is not fulfilled properly. So that the performance of the employees at PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan will be less than optimal.

Keywords : The role of compensation on employee performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (*human resources*) menjadi aset utama dan terpenting dalam sebuah perusahaan. Secanggih apapun teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya maka tidak akan mampu menghasilkan tujuan yang diharapkan. Untuk mendukung tercapainya tujuan utama perusahaan tentunya harus didukung dengan adanya karyawan yang berkualitas, kualitas karyawan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan.

(Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat didorong dengan adanya pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008). Adanya kompensasi yang diberikan akan meningkatkan motivasi sehingga semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan menjadi lebih maksimal, fokus, dan disiplin dalam melakukan tugasnya masing-masing.

PT. Enseval Putera Megatrading Tbk adalah perusahaan yang bergerak sebagai distributor produk-produk kesehatan dan produk sejenisnya yang berdiri Pada Oktober 1973. PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan merupakan pedagang besar farmasi berbadan hukum dan memiliki pengakuan untuk pengadaan, penyimpanan, penyaluran obat dan/ bahan obat dalam jumlah besar sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan. Memiliki nomor izin PBF 442/363/DIS PM PPISP/6/III/2019. Sebagai distributor besar PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu dan sumber daya manusia yang dihasilkan.

Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menerapkan pemberian kompensasi yang diharapkan mampu mencapai serta meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam melakukan penelitian, peneliti menemukan masih adanya kecemburuan sosial yang terjadi diantara para karyawan seperti dalam

pemberian uang lembur yang hanya diterima oleh *salesman* dan *supervisor* sementara admin tidak mendapatkan uang lembur padahal dalam bekerja dilakukan secara bersama-sama, pemberian tunjangan berupa jaminan kesehatan (BPJS) yang belum adil dikarenakan jika yang bekerja di perusahaan adalah suami maka istri dan 2 orang anak ikut diklaim BPJSnya oleh perusahaan, namun jika istri yang bekerja BPJS hanya diklaim untuk dirinya sendiri.

Adanya beberapa permasalahan yang terjadi dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Kompensasi

Kompensasi adalah semua hasil pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011). Kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu :

- 1) **Kompensasi langsung**
Merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya berupa gaji, upah, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti dan diterima sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi.
 - b) Upah adalah imbalan yang diterima karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
 - c) Insentif adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target.
- 2) **Kompensasi tidak langsung**
Merupakan kompensasi yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja para karyawan. Kompensasi ini berupa keuntungan (*benefit*) dan pelayanan (*services*). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, mushala, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

Tujuan pemberian kompensasi yaitu ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengaduan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, dan pengaruh pemerintahan. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan atas senioritas atau jumlah jam kerja. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya (Simamora, 2004).

Kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Kompensasi yang baik akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, misalnya dengan adanya hadiah bagi karyawan yang berprestasi atau bonus bagi karyawan yang bekerja dengan baik. Maka karyawan akan selalu memperbaiki diri untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

2.2 Kinerja

(Hasibuan, 2009) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Mangkunegara 2013) hal yang perlu diperhatikan oleh manajer sumberdaya manusia dalam kinerja karyawan antara lain meliputi : kualitas kerja menunjukkan hasil yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan kerapihan, kuantitas kerja menunjukkan jumlah hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri, tanggung jawab menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor kemampuan yang secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

- 2) Faktor motivasi yang merupakan kondisi untuk menggerakkan diri karyawan yang terarah dalam mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah cenderung menampilkan perasaan yang tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang menjelaskan data sesuai dengan hasil penelitian yang diuraikan melalui tulisan maupun gambar bukan angka-angka. Analisis data adalah suatu metode pengolahan data yang telah dikumpulkan dan kemudian dapat memberikan penjelasan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Reduksi data adalah proses analisis data yang dilakukan untuk mereduksi dan merangkum hasil penelitian dengan menitikberatkan pada hal-hal yang dianggap penting oleh peneliti. Penyajian data adalah data hasil penelitian yang sudah tersusun secara terperinci untuk memberikan gambaran secara utuh. Kesimpulan merupakan tahap akhir dalam proses penelitian untuk memberikan makna terhadap data yang sudah dianalisis (Husaini Usman, 2009).

4. HASIL

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan mengenai peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan, yang akan diuraikan sebagai berikut :

4.1 Kompensasi Langsung

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Erwinsyah S.H selaku wakil *Supervisor* bagian *Consumer Health Division* (CHD), kompensasi langsung yang telah diberikan oleh PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan seperti gaji yang merupakan imbalan atas tenaga yang telah dikeluarkan oleh karyawan selama bekerja yang diberikan oleh perusahaan yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan. Sistem pemberian gaji di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan penerimaannya dilakukan melalui rekening karyawan masing-masing yang dikirim langsung oleh perusahaan. Gaji setiap karyawan berbeda, disesuaikan dengan posisi/jabatan masing-masing karyawan. Pemberian gaji juga berdasarkan upah minimum kabupaten/kota (UMK) yang ada.

Kemudian pemberian insentif berupa tambahan gaji atau biasa disebut bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang telah melakukan pencapaian target yang telah ditetapkan. Pemberian insentif diberikan kepada karyawan sebulan sekali. Pemberian insentif berbeda-beda tergantung dari capaian target yang dilakukan oleh karyawan. PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan memberlakukan beberapa kriteria dalam memberikan kompensasi seperti: faktor kehadiran kerja karyawan, standar kuantitas dan kualitas, prestasi kerja, perilaku karyawan, pengetahuan atas pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan pemberian gaji dan insentif telah diterapkan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan dan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan, dikarenakan motivasi kerja mereka telah tercapai dengan dipenuhinya kebutuhan para karyawan hal ini menunjukkan bahwa kompensasi sangat berperan terhadap kelangsungan kerja para karyawan di perusahaan.

Sejalan dengan pernyataan Bapak Ali selaku *salesman* yang mengatakan, kompensasi mencerminkan nilai kerja mereka di antara para karyawan lainnya. Kompensasi penting untuk para karyawan karena membuat motivasi (dorongan) bagi setiap karyawan yang bekerja, motivasi diperoleh dari terpenuhinya kebutuhan hidup. Untuk itu kompensasi harus menjadi perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan para karyawan. Adanya kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena menjadikan perusahaan untuk terus berupaya mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga karyawan akan memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

4.2 Kompensasi Tidak Langsung

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Christian S.Psi Kepala *Supervisor* bagian *Consumer Health Division* (CHD), kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan berupa uang tunjangan yang bertujuan untuk menyejahterakan karyawan. Uang tunjangan yang diberikan seperti: uang bensin yang diberikan untuk para *supervisor*, uang perjalanan dinas yang diberikan kepada para *salesman* yang berada diluar kota, tunjangan hari raya (THR), uang lembur yang diberikan kepada para *salesman* dan *supervisor* kecuali bagian admin, uang tunjangan kesehatan (BPJS) kepada karyawan yang sakit. BPJS ini di dapat untuk suami, istri dan 2 orang anak dari para karyawan berlaku jika suami yang bekerja sebagai karyawan. Jika istri yang bekerja maka BPJS diklaim untuk dirinya sendiri.

Dalam pemberian kompensasi tidak langsung terdapat pemberian fasilitas yang dapat dipakai oleh karyawan. Bentuk fasilitas yang ada di PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan berupa mobil operasional yang diberikan langsung oleh perusahaan untuk *area businnes manager* (ABM) dan para kepala Divisi dan *Supervisor*, pakaian dinas karyawan seperti baju batik dan kaos berlogo Enseval, PDA merupakan alat seperti HP yang diberikan untuk para *salesman* membuat orderan langsung.

Ibu Samantha selaku sekretaris juga menambahkan bahwa dalam pemberian kompensasi tidak langsung yang dapat diterima karyawan seperti cuti melahirkan bagi karyawan perempuan, jatah cuti sehari tiap bulannya untuk semua karyawan, cuti hari raya sebanyak 3 hari, adanya pelatihan pada saat perekrutan kerja agar mempersiapkan para karyawan baru untuk mengerti cara melakukan pekerjaan mereka masing-masing, *family gathering* yang dibuat untuk menambah solidaritas diantara para karyawan.

Menurut beberapa orang karyawan mereka mengatakan, seringkali yang menjadi masalah dalam pemberian kompensasi berupa uang lembur dan juga klaim jaminan kesehatan (BPJS) yang terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan satu dengan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan dikarenakan yang menjadi motivasi kerja mereka tidak terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja, pemberian kompensasi tidak langsung yang adil akan mampu membuat kinerja semakin meningkat. Namun, seharusnya kecemburuan sosial diantara para karyawan tidak boleh terjadi hal ini dikarenakan dalam pemberian kompensasi tidak langsung perusahaan mengeluarkannya sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP) yang ada. SOP dibuat sebagai aturan yang harus ditaati agar perusahaan berjalan dengan baik. Pada saat awal perekrutan karyawan telah diadakan pelatihan mengenai SOP yang berlaku di perusahaan sehingga seharusnya para karyawan sudah mengerti dan setuju dengan resiko yang ada.

4.4 Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Atika selaku admin yang mengatakan, penilaian kinerja karyawan ditentukan oleh pribadi masing-masing karyawan. Jika karyawan melakukan kesalahan kepala divisi dari tempat karyawan yang bersangkutanlah yang akan menegur terlebih dahulu, namun untuk permasalahan yang tidak dapat diatasi maka akan langsung diatasi oleh *Area Business Manager* (ABM) dengan memberikan teguran serta tindakan disiplin.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cab. Medan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan hal ini disebabkan dari pemberian kompensasi langsung yang mekanisme pemberian sudah berjalan dengan baik sesuai dengan SOP dan teori yang ada.

Sedangkan untuk pemberian kompensasi tidak langsung masih menimbulkan kecemburuan sosial yang sering terjadi diantara para karyawan dalam pemberian kompensasi berupa uang lembur dan juga klaim jaminan kesehatan (BPJS), jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan dikarenakan yang menjadi motivasi kerja mereka tidak terpenuhi dengan baik. Sehingga kinerja yang dimiliki para karyawan di PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan akan kurang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Putu Aprilia Citra Dewi, Dew. Putu Agus Jana Susila, Gede. (2021). Peran Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, Vol.11 No. 1, Januari-April, ISSN: 2599-265.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manajemen*. Yogyakarta. BPFE- Yogyakarta.
- Harahap, Sunarji. , *Pengantar Manajemen Pendekatan Integratif Konsep Syariah*, Medan: Febi UINSU PRESS, 2018.
- Kasenda, Ririvega. 2013, Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3 Juni.
- L. Tarigan, Lenmaria. 2014. Peranan Kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bima Prestasi*. ISSN: 2301-797X. Vol: 3 No.1-Mei.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwan., *Peran Kompensasi dalam meningkatkan Motivasi kerja penyapu jalanan di Kantor Pengendalian Dampak Lingkungan Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Aceh Barat*. (Skripsi: Universitas Teuku Umar Meulaboh, 2013).
- Usman, Husaini. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Yunus, Muhammad., *Peran Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kota Palopo*. (Skripsi, IAIN Palopo, 2017).