

BAB IV

PAPARAN DATA, TEMUAN PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah singkat berdirinya PR. Safira Jaya

Perusahaan rokok PR. Safira Jaya merupakan salah satu perusahaan yang sudah cukup lama berdiri yang di dirikan oleh bapak H. Syafi'ie, Perusahaan ini berlokasi di Desa Sentol Kecamatan Pademawu Kabupaten Pamekasan.

Pada awal berdiri perusahaan ini tergolong perusahaan kecil yang dulunya hanya rokok produksi rumahan dengan jumlah karyawan yang masih terdiri dari 10 orang. Oleh karena permintaan pasar yang meningkat dari tahun sebelumnya, maka pada tahun 2011 perusahaan rokok Safira Jaya menambah karyawannya menjadi 35 orang. Hal ini berkelanjutan dari tahun ke tahun hingga pada tahun 2017 karyawan telah berjumlah sebanyak 50 orang. Rokok ini cukup banyak di minati oleh masyarakat di pamekasan, namun tak lama kemudian ada salah satu oknum yang meniru/menembak rokok hasil produksi PR. Safira Jaya ini dengan menggunakan kemasan rokok yang sama, bapak H. Syafi'ie tidak pantang mundur dalam permasalahan ini dan tetap melanjutkan produksi rokok tersebut.

Setelah berjalan 2 tahun produksi rokok ini banyak sekali rintangan yang menjadi hambatan bagi perusahaan untuk mendapatkan banyak konsumen terutama di daerah pamekasan, setelah itu bapak H. Syafi'ie mempunyai inisiatif untuk merubah pola pengiriman produk rokok tersebut ke daerah jawa dan banyak sekali para konsumen yang suka terhadap rokok itu.

Melihat peningkatan perusahaan yang semakin berkembang terutama pada permintaan dari konsumen maka pada tahun 2018 mencoba membuat satu merk rokok lagi akhir percobaan yang tidak sia-sia rokok yang di produksi di perusahaan Safira Jaya semakin maju sampai akhir ini.

Visi dan Misi PR. Safira Jaya

1) Visi

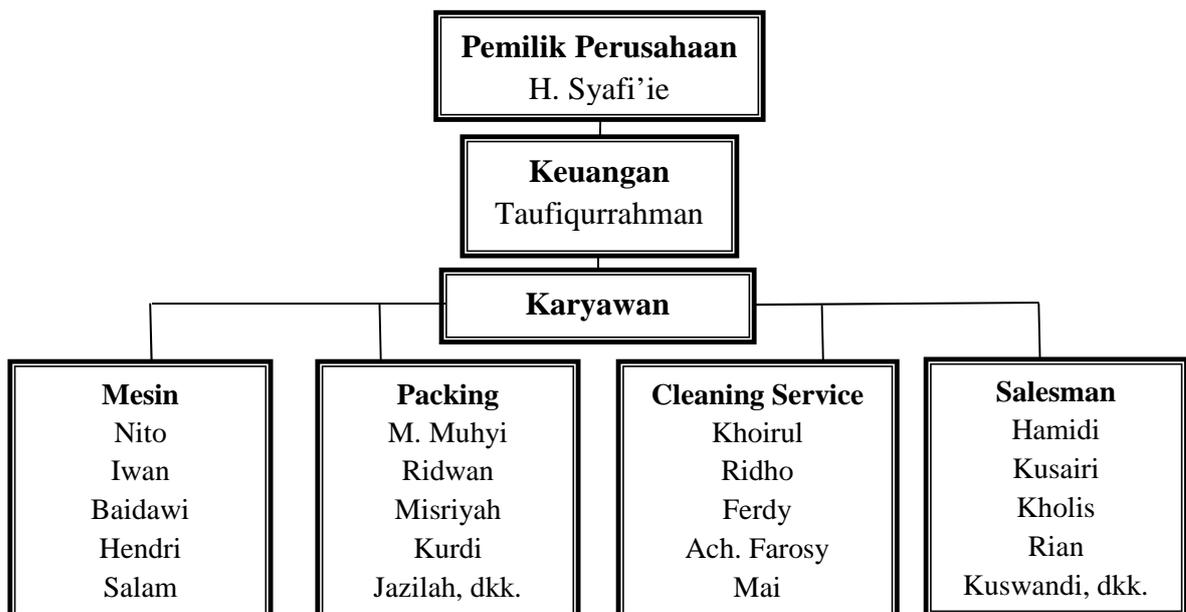
Memberikan produk yang dapat memenuhi harapan konsumen untuk memperoleh manfaat yang ideal dan memiliki peran dominan dalam industri rokok.

2) Misi

Menawarkan pengalaman merokok terbaik kepada konsumen, Menyediakan produk-produk inovatif bermutu tinggi.

b. Struktur PR. Safira Jaya

Tabel 1.1
Struktur PR. Safira Jaya



Sumber: Wawancara 2021

B. Paparan Data

1. Konsep Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PR.

Safira Jaya Desa Sentol Pamekasan.

Kompensasi pada suatu perusahaan yakni merupakan faktor yang paling penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya untuk perusahaan. beberapa informasi terkait pemilik perusahaan rokok Safira Jaya di Desa Sentol yaitu bapak H. Syafi'ie yang sudah cukup lama berdiri dan sudah ada beberapa konsep yang akan diterapkan di perusahaanya terutama pada penerapan kompensasi. Berikut petikan wawancaranya:

“Sejak kapan PR. Safira Jaya diresmikan?”

“usaha produksi rokok ini sudah dimulai sejak tahun 2000 masih diproduksi oleh saya bersama keluarga, dibuat dengan tangan dan masih menggunakan cetakan kayu, seiring berjalannya waktu alhamdulillah banyak dari kalangan masyarakat setempat yang ingin menjadi bagian dari perusahaan ini pada tahun 2010, dan pada tahun itu saya mengajukan surat perijinan usaha rokok ke kantor bea dan cukai pamekasan.”¹

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa PR. Safira Jaya merupakan usaha rokok yang cukup lama berdiri yang sudah ber produksi sejak tahun 2000 dibuat dengan tangan dan masih menggunakan cetakan rokok yang terbuat dari kayu, pada tahun 2010 warga sentol antusias dengan adanya usaha rokok yang di produksi oleh bapak H. Syafi'ie dan bahkan warga sekitar ingin menjadi karyawan di perusahaan tersebut. maka pada tahun 2010 itulah perusahaan diresmikan dengan mengajukan surat perijinan kepada badan bea dan cukai pamekasan.

¹ H. Syafi'ie, *Pemilik PR. Safira Jaya*, Wawancara langsung (Maret 2021).

Berikut hasil wawancara dengan pemilik PR. Safira Jaya:

“Kompensasi seperti apa yang bapak terapkan di PR. Safira Jaya?”

“kompensasi yang saya diberikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan ini yang paling utama yaitu minat dan kemauan bekerja mereka, kalau mereka giat bekerja maka akan diberikan kompensasi, namun saya lebih mengedepankan yang namanya kekeluargaan karena hampir semua karyawan yang bekerja di perusahaan ini itu adalah family dan tetangga sekitar maka, dengan begitu saya tidak ragu dengan kedisiplinan dan kejujuran para pekerja yang bekerja di perusahaan ini.”

“Apa saja kompensasi yang ada di PR. Safira Jaya?”

“Sistem kompensasi yang ada di Perusahaan Rokok Safira Jaya ini menggunakan sistem gaji langsung kepada karyawan dengan bonus bulanan, insentif berupa THR, transportasi perusahaan, dan rekreasi.”

“Bagaimana sistem dan proses pemberian kompensasi di PR. Safira Jaya?”

“Proses pemberian kompensasinya saya menggunakan sistem setiap bulan dan setengah bulan atau dua minggu sesuai pekerjaan mereka masing-masing. yaitu gaji, bonus dan lembur. Karyawan operator mesin rokok dan salesman gaji dan bonusnya per bulan, sedangkan untuk karyawan yang ada di bagian pengepakan itu gajinya per dua minggu/setengah bulan dan ada yang perbulan, tapi bonusnya diberikan ketika lembur saja. Proses pemberian kompensasinya diberikan pada karyawan secara bersama-sama sekaligus silaturahmi sesama karyawan. Untuk pemberian THR saya berikan setiap menjelang hari raya idul fitri dan rekreasi yaitu setiap pertengahan tahun.”

Hasil wawancara diatas menyimpulkan bahwa kompensasi yang diterapkan di PR. Safira Jaya tidak hanya tergantung pada minat dan giat seorang karyawan, akan tetapi sistem yang di jalankan berlandaskan kekeluargaan, hampir semua karyawan yang bekerja di PR. Safira Jaya adalah keluarga dan tetangga sekitar sehingga dengan adanya tersebut pemilik perusahaan akan merasa puas dan tidak akan mempunyai rasa khawatir dengan hasil yang dikerjakannya terutama pada kejujuran. PR. Safira Jaya menerapkan 2 sistem kompensasi dan proses pemberian kompensasi yang cukup memuaskan bagi para karyawan-karyawannya yaitu

terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi langsung berupa gaji, upah serta insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan hari raya, transportasi perusahaan dan darmawisata bagi semua karyawan. Sebagaimana proses pemberian kompensasi pada PR. Safira Jaya ini yaitu bapak H. Syafi'ie mengumpulkan semua karyawan pada setiap bulan dalam rangka pemberian kompensasi kepada semua karyawan sekaligus silaturahmi antara pemilik perusahaan dengan semua rekan-rekan kerjanya. Tak hanya itu saja, PR. Safira Jaya juga memberikan THR dan sarana darmawisata kepada seluruh karyawan di setiap pertengahan tahun.

Kompensasi yang diterapkan di PR. Safira Jaya sudah berjalan cukup lama, karyawan yang sudah bekerja di perusahaan ini pun juga tidak sebentar, sistem kompensasi yang diberikan terhadap karyawan juga di tentukan oleh pemilik perusahaan.

Seperti yang sudah di sampaikan oleh pemilik dan karyawan PR. Safira Jaya tentang kompensasi yang diberikan, berikut wawancaranya:

“Apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan di PR. Safira Jaya?”

“Kalau berbicara masalah kompensasi saya yang mengatur semua sistemnya. untuk penggajian atau pemberiannya saya pasrahkan semua ke divisi keuangan. sistem yang saya berikan terhadap karyawan yang jelas di sesuaikan dengan kerja keras mereka masing-masing tak hanya itu saja, saya berikan bonus setiap bulan dan tahunnya biar mereka jadi lebih giat lagi kerjanya.”

Hal yang sama juga di sampaikan oleh bapak Iwan selaku karyawan PR.

Safira Jaya:

“Pemberian gaji, insentif dan kompensasi yang lainnya itu menurut saya sesuai dengan pekerjaan kita, tentunya di bagian apa kita bekerja, sangat

adil terutama bagi karyawan yang memang benar-benar disiplin dan bekerja dengan maksimal di perusahaan rokok ini.”²

Bapak Nito selaku karyawan PR. Safira Jaya juga menyampaikan hal demikian, berikut wawancaranya:

“Apakah sistem kompensasi di PR. Safira Jaya ini telah berjalan dengan baik?”

“Selama menjadi karyawan disini saya merasa tidak pernah melihat ada masalah sedikitpun mengenai sistem kompensasi. Saya juga heran mulai dulu sampai sekarang hampir tidak pernah berubah, meski permintaan rokok dari konsumen tidak terlalu banyak namun tidak menjadi penghambat bagi gaji saya, kecuali seperti karyawan di bagian pengepakan yang gajinya sesuai dengan banyaknya hasil yang diperoleh.”³

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa kompensasi yang diberikan PR. Safira Jaya sudah di atur oleh pemilik perusahaan dimana pemberian kompensasi tersebut di berikan menyesuaikan pekerjaan dan kinerja karyawan masing-masing. Kompensasi yang diberikan PR. Safira Jaya kepada karyawannya tidak sama rata, akan tetapi tergantung dari jenis pekerjaannya. Beberapa karyawan juga mengatakan bahwa kompensasi yang ada di perusahaan rokok Safira Jaya berjalan dengan baik.

PR. Safira Jaya memberikan kompensasi kepada seluruh karyawannya sesuai dengan sistem yang sudah berlaku, karyawan pun juga harus bekerja sesuai dengan pekerjaan masing-masing dan semua itu sudah menjadi tanggung jawab bagi semua karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh bapak Taufiqurrahman selaku keuangan PR. Safira Jaya. Berikut wawancaranya:

“Bagaimana tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan di PR. Safira Jaya?”

² Iwan, *Karyawan PR. Safira Jaya*, Wawancara Langsung (Mei 2021).

³ Nito, *Karyawan PR. Safira Jaya*, Wawancara Langsung (Maret 2021).

“Kalau karyawan di operator mesin pembuatan rokok itu harus menjaga kebersihan pada mesinnya, setiap selesai pembuatan rokok yang di kerjakan dengan mesin itu harus membersihkan kembali pada setiap celah-celah mesin yang terkena tembakau agar kualitas rokok yang dihasilkan itu bagus dan tentunya tidak mengecewakan konsumen. Di pengepakan/pengemasan itu butuh ke telatenan dan kecepatan dalam mengemas karena kalau tidak, aroma rokok akan berkurang dan bahkan bisa hilang sehingga rokok tidak bisa dikirim kepada konsumen. Kalau untuk sales semua rokok yang sudah selesai di packing harus segera di kirim agar tidak mengecewakan konsumen. Cleaning service hanya menjaga kebersihan gudang dan halaman sedangkan keuangan itu harus teliti baik dalam mencatat maupun menghitung uang takut ada kesalahan atau kekurangan, ya jadi intinya kita harus sama-sama bisa memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas semua yang kita perbuat apalagi dalam pekerjaan kita sehari-hari.”⁴

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa PR. Safira Jaya merupakan perusahaan rokok yang memiliki ciri tersendiri dalam menerapkan kompensasi, yang mana sistem pemberiannya tidak sama dengan yang di terapkan pada perusahaan rokok lain, ada beberapa perusahaan rokok yang memiliki kesamaan dalam kompensasinya, namun sistem pemberian kompensasi tak sama persis seperti sistem yang diterapkan di PR. Safira Jaya. Tak hanya konsep kompensasi, tugas serta tanggung jawab seorang karyawan terhadap PR. Safira Jaya masih tetap terjaga dengan baik sesuai aturan yang berlaku. Hal demikian menjadi salah satu yang sangat penting pada suatu perusahaan khususnya di PR. Safira Jaya.

2. Faktor yang Menjadi Pendukung dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PR. Safira Jaya Desa Sentol Pamekasan

Setiap perusahaan pasti terdapat faktor pendukung tingkat kinerja suatu karyawan, di PR. Safira Jaya ada beberapa faktor yang mendukung meningkatnya

⁴ Taufiqurrahman, *Karyawan PR. Safira Jaya*, Wawancara Langsung (Maret 2021)

suatu kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh bapak Salam selaku karyawan. berikut petikan wawancaranya:

“Faktor apa saja yang menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan di PR. Safira Jaya?”

“Menurut saya pribadi yaitu dengan pemberian lingkungan kerja yang menyenangkan, fasilitas yang mendukung serta kompensasi yang cukup tinggi dan adil dalam pemberian gaji, insentif, dan kompensasi lainnya, menurut saya hal ini juga mungkin bisa menjadi alasan bagi teman-teman karyawan lainnya karena yang saya rasakan mulai dulu bekerja sampai sekarang seperti itu.”⁵

Faktor pendukung yang sudah dijelaskan tersebut merupakan suatu hal atau point penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan apa yang disampaikan oleh pemilik PR. Safira Jaya, berikut wawancaranya:

“Faktor apa saja yang menjadi pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan di PR. Safira Jaya?”

“Para karyawan di perusahaan ini melakukan pekerjaannya salah satunya yaitu mengharapkan kompensasi dan kompensasi yang saya berikan kepada semua karyawan itu di jaga dengan baik, dalam artian bagaimana cara agar karyawan atau tenaga kerja yang ada di perusahaan ini tidak memiliki rasa untuk ingin berpindah ke perusahaan lain yaitu dengan cara memberikan fasilitas, gaji, dan insentif yang kompetitif tentunya di sesuaikan dengan pekerjaan mereka masing-masing, seperti karyawan di bagian packing itu berdasarkan kuantitas atau hasil rokok yang mereka kerjakan, dan di operator mesin itu gaji tetap dan rata setiap satu bulannya. tunjangan, transportasi dan liburan atau rekreasi itu mungkin juga bisa menjadi pendukung tingkat kinerja karyawan yang bekerja di PR. Safira Jaya ini.”⁶

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa kompensasi yang diterapkan di PR. Safira Jaya merupakan pemberian kompensasi yang adil dan memuaskan di sesuaikan dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan, sehingga semua karyawan memiliki rasa untuk ingin meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya atau diterapkannya kompensasi demikian tenaga kerja atau karyawan yang ada di PR.

⁵ Salam, *Karyawan PR. Safira Jaya*, Wawancara Langsung (Maret 2021).

⁶ H. Syafi'ie, *Pemilik PR. Safira Jaya*, Wawancara Langsung (Maret 2021).

Safira Jaya merasa termotivasi bagi dirinya sendiri. Hal ini di sampaikan oleh ibu Misriyah selaku karyawan di PR. Safira Jaya. Berikut wawancaranya:

“Apa alasan anda sehingga ingin tetap di PR. Safira Jaya ini?”

“Karena di PR. Safira Jaya ini saya pribadi merasa sangat puas dengan kompensasi yang diberikan, di perusahaan ini cara pemberian gaji, bonusnya sangat memuaskan, dan hampir semua karyawan yang bekerja di PR. Safira Jaya ini yaitu orang-orang terdekat atau tetangga sekitar sehingga kita semua bisa berkumpul bersama dan bisa mempererat tali silaturahmi. Terutama ketika sudah sampai ke hari liburan, bukan hanya liburan biasa dan dirumah saja tapi liburan berwisata bersama semua teman karyawan lainnya, sehingga kita semua tidak merasa jenuh dengan lama bekerja, liburan tersebut menurut saya merupakan salah satu kompensasi yang jarang ada di perusahaan rokok lainnya.”⁷

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi sebagai berikut beberapa karyawan yang bekerja di PR. Safira Jaya baik karyawan baru maupun lama, mengatakan bahwasanya sistem pemberian kompensasi yang diberikan oleh PR. Safira Jaya terhadap karyawannya tersebut sangat adil dan memuaskan, sehingga menjadi salah satu alasan bagi mereka tetap di PR. Safira Jaya.

⁷ Misriyah, *Karyawan PR. Safira Jaya*, Wawancara Langsung (Maret 2021).

C. Temuan Penelitian

1. Konsep Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PR. Safira Jaya Desa Sentol Pamekasan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, peneliti dapat menemukan beberapa temuan yang sesuai dengan fokus penelitian pertama, yaitu:

- a. PR. Safira Jaya memproduksi rokok sejak tahun 2004 dengan latar belakang kemampuan pemilik dalam pembuatan rokok, dan diresmikan pada tahun 2010.
- b. PR. Safira Jaya menerapkan sistem kompensasi yang berlandaskan kekeluargaan.
- c. PR. Safira Jaya merupakan perusahaan rokok yang mempunyai berbagai kompensasi terdiri dari gaji, upah, insentif, THR, transportasi serta darmawisata.
- d. PR. Safira Jaya merupakan perusahaan yang mempunyai berbagai macam sistem dan proses pemberian kompensasi, kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan dan waktu pemberian kompensasi tidak sama antara jenis pekerjaan satu dengan yang lainnya. Proses pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai aturan yang sudah berlaku yakni setengah bulan, per bulan, setengah tahun dan 1 tahun.
- e. PR. Safira Jaya merupakan perusahaan rokok yang mempunyai kemampuan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan atau tenaga kerja sesuai dengan skill dan kerja keras.

- f. PR. Safira Jaya merupakan perusahaan rokok yang sejak dulu sampai sekarang kompensasi yang diberikan berjalan dengan lancar/hampir tidak ada hambatan.
- g. PR. Safira Jaya merupakan perusahaan rokok yang memiliki dasar tanggung jawab yang besar terhadap karyawan, begitupun sebaliknya karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab kepada PR. Safira Jaya, diantara tugas tersebut yaitu keuangan, operator mesin rokok, pengepakan/packaging, salesman serta cleaning service.

1. Faktor yang menjadi Pendukung dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PR. Safira Jaya Desa Sentol Pamekasan.

- a. PR. Safira Jaya mempunyai faktor pendukung tingkat kinerja karyawan yaitu dengan pemberian lingkungan kerja yang menyenangkan, fasilitas yang mendukung serta kompensasi yang cukup tinggi dan adil terutama dalam pemberian gaji dan insentif.
- b. PR. Safira Jaya merupakan perusahaan rokok yang mempunyai kompensasi yang memuaskan bagi para karyawan salah satunya yaitu ketika liburan bersama (Berwisata), sehingga para karyawan tetap ingin bertahan dan mengembangkan karirnya di PR. Safira Jaya.

D. Pembahasan

Setelah beberapa data yang diperoleh dari penelitian observasi, wawancara dan dokumentasi, maka temuan penelitian tersebut akan dibahas secara lebih detail dan rinci, adapun data yang akan dipaparkan oleh peneliti sesuai dengan kajian teori yang sudah di paparkan sebelumnya, berikut pembahasannya.

1. Konsep Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PR. Safira Jaya Desa Sentol Pamekasan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi juga termasuk komponen penting dalam hubungannya dengan tenaga kerja dan merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁸

Sebagian kompensasi yang diberikan organisasi adalah sebagai uang tunai, namun beberapa tidak sebagai uang tunai. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik. Pengelolaan kompensasi merupakan fungsi penting didalam manajemen dalam sebuah organisasi dan merupakan bagian dari tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Pengelolaan kompensasi juga merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama, dan merupakan komponen biasanya yang paling penting.⁹

Secara umum dalam berbagai kepustakaan dijelaskan terdapat 2 jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

⁸ Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya :Zifatama Publisher, 2008), hlm. 223

⁹ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, (Yogyakarta : CV Budi Utama, 2009), hlm. 102

Kompensasi Langsung adalah penghormatan atau hadiah yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara rutin tergantung pada periode yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Umumnya, adalah setiap bulan, meskipun ada juga organisasi khusus di sektor swasta memberikannya dua kali dalam sebulan. Sementara itu, *Kompensasi tidak langsung* adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang dan barang, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.¹⁰

Kompensasi menurut bentuk dan pemberiannya dapat dibagi menjadi dua kelompok besar.

- a. Kompensasi berdasarkan *bentuknya*. Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial seperti gaji. Kompensasi nonfinansial merupakan hadiah sebagai bentuk kepuasan individu yang didapat dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini mencakup pemenuhan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas penting yang berhubungan dengan pekerjaan.
- b. Kompensasi berdasarkan *pemberiannya*. Kompensasi ini terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung, terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung, yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam

¹⁰ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2016), hlm. 222.

kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), dan cuti.

PR. Safira Jaya merupakan perusahaan kecil yang dulunya hanya rokok produksi rumahan dengan jumlah karyawan yang masih terdiri dari 10 orang. Oleh karena permintaan pasar yang meningkat dari tahun sebelumnya, maka pada tahun 2011 perusahaan rokok Safira Jaya menambah karyawannya menjadi 35 orang.

Konsep kompensasi yang diberikan oleh PR. Safira Jaya terhadap para pekerjanya adalah kompensasi langsung yaitu gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung yaitu benefit dan service atau berupa tunjangan, transportasi dan darmawisata. namun pemberiannya gaji, upah dan insentif ada yang setiap bulan dan ada juga dua kali dalam sebulan.

Adapun pertimbangan keadilan dalam kompensasi dapat dilihat dari: 1) Keadilan individu, merupakan keadilan yang dipersepsikan individu berdasarkan apa yang dikorbankannya dengan apa yang diterimanya dari pengorbanan tersebut dalam organisasi. 2) Keadilan prosedural, keadilan yang dirasakan individu dari proses, kebijakan dan prosedur, termasuk struktur penggajian, tindakan para manajer dan supervisor, alokasi kenaikan gaji, pengukuran kinerja yang harus dirasa adil oleh individu. 3) Keadilan organisasional, keadilan yang dirasa dari distribusi hasil, berhubungan dengan imbalan dengan kinerja. 4) Keadilan eksternal, kompensasi yang diterima dalam organisasi sebanding dengan yang diterima di organisasi lain dengan tingkat pekerjaan yang sama.

Pemahaman akan keadilan kompensasi sangat penting karena dapat memengaruhi persepsi dan sikap dari individu dalam bekerja, sehingga organisasi diharapkan mengupayakan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.

Adapun jenis keadilan ketika memberikan kompensasi khususnya berhubungan dengan kompensasi finansial adalah:

- a. Keadilan finansial: persepsi keadilan oleh para karyawan dari pembayaran yang diterima.
- b. Keadilan eksternal: keadilan yang dicapai karyawan pada tempatnya bekerja sama dengan yang dicapai orang lain dengan pekerjaan sama ditempat lain.
- c. Keadilan internal: keadilan yang dicapai karyawan dengan membandingkan apa yang dicapai orang lain dengan pekerjaan relative sama di tempat yang sama.
- d. Keadilan karyawan: keadilan yang tercapai pada saat karyawan dengan pekerjaan yang sama di tempat yang sama dan menerima bayaran mempertimbangkan faktor tertentu, seperti: Kinerja atau lamanya masa kerja.
- e. Keadilan tim: keadilan yang tercapai ketika kelompok kerja memperoleh bayaran sesuai dengan kinerja kelompoknya.¹¹

Karyawan di PR. Safira Jaya mempunyai skill yang bagus dalam menjalankan pekerjaan, dan kompensasi yang ada di PR. Safira Jaya mempunyai dasar keadilan terutama pada aspek kuantitas atau produk yang dihasilkan dengan

¹¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Sinar Grafika Offset, 2016), hlm. 244.

produk yang sudah keluar. Keadilan dan kepuasan kompensasi yang diterapkan pada PR. Safira Jaya menjadi salah satu pemicu bagi kinerja seorang karyawan.

Organisasi yang produktif tidak dapat dipisahkan dari kinerja pekerja yang bekerja untuk perusahaan tersebut. Kinerja menurut Mangkunegara adalah akibat kerja secara kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang buruh atau pekerja dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Juga, menurut Sedermayanti, kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan, tindakan manajemen secara umum, di mana efek samping dari pekerjaan individu harus ditunjukkan dengan jelas dan dapat diperkirakan. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja melalui pemenuhan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Semua tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di PR. Safira Jaya yang ber alamat di Desa Sentol yaitu mempunyai pembagian tugas sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing dan dengan adanya tugas tersebut para karyawan harus melakukan pekerjaan itu dengan baik, semaksimal mungkin dan yang paling utama yaitu tanggung jawab mereka tentunya yang sesuai dengan apa yang sudah diperintah oleh pemilik PR. Safira Jaya.

2. Faktor yang Menjadi Pendukung dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PR. Safira Jaya Desa Sentol Pamekasan.

Pada kenyataannya, dalam ukuran bisnis, ada banyak elemen yang harus di pikirkan, dan salah satunya adalah kinerja karyawan. Sering dijumpai pada umumnya dimana karyawan dituntut untuk sibuk bekerja secara maksimal, namun

perusahaan tidak mendukung atau fokus terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja mereka. Berikut adalah tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

a. Lingkungan Kerja

Hal utama yang harus menjadi fokus perusahaan adalah lingkungan kerja, yang sangat mempengaruhi kemajuan pekerjaan. Pasalnya kondisi lingkungan kerja yang sehat akan memberikan efek positif pada psikologi karyawan. Sehingga perhatikan setiap aspek seperti pencahayaan, sirkulasi udara pada ruangan yang ditempati, seperti tempat ibadah, toilet, pantry hingga ruang istirahat untuk karyawan.

b. Sarana dan Prasarana

Faktor penting lainnya selain tempat kerja adalah aksesibilitas kantor dan kerangka kerja yang dapat mendukung pelaksanaan pekerja. Terus fokus pada apakah kantor saat ini dapat berfungsi dengan baik, atau perlu perbaikan sampai penggantian. Dalam keadaan khusus ini, beberapa contoh kantor sarana dan prasarana di lingkungan kerja yang berbeda, misalnya, pengatur suhu ruangan, peralatan kerja, garasi parkir, toilet, dan ruang praktik. Karena mengingat apakah itu tidak cukup, maka pada saat itu ada kesempatan bagi karyawan untuk mencarinya di luar lingkungan kerja. Jika tidak memungkinkan untuk memberikan fasilitas ini, lebih baik untuk memberikannya kepada pekerja yang bersangkutan.

c. Tanggung Jawab dan Pembagian Tugas

Sangat penting bagi setiap tenaga kerja mengetahui tugas, peran mereka masing-masing. Karena dengan adanya pembagian yang jelas maka alur pekerjaan

dan skala kebutuhan akan lebih lancar tanpa kendala apapun. Hal ini juga sangat berpengaruh bagi perusahaan yang memiliki jumlah karyawan dalam jumlah besar. Perlu diketahui juga jika pemberian tugas kepada karyawan harus tepat, karena bukan tidak mungkin jika kurang tepatnya pendelagsian tugas akan membuat kinerja pekerjaan menurun, atau tidak maksimal. Namun agar lebih maksimal gunakan aplikasi manajemen karyawan GreatDay HR yang hadir untuk membantu setiap perusahaan di Indonesia.

d. Cara Komunikasi

Menjadi segmen penting dalam dunia kerja bukan saja dengan penyampaian pesan, namun juga mempengaruhi motivasi kerja, dan mencegah konflik yang mungkin terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi para tenaga kerja juga merupakan pendekatan untuk kemajuan atau pencapaian perusahaan dengan tujuan dapat menghasilkan produk yang baik dan bagus.

e. Menjamin Keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsisten internal sangat penting dalam menentukan tingkat kompensasi.

f. Bonus dan Insentif

Tidak bisa dibuktikan bahwa faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan itu juga ada dalam upah. Karena selain menerima gaji pokok dan tunjangan tetap, memberikan *benefit* kepada karyawan seperti bonus dan insentif juga memacu kinerja karyawan.¹²

¹² Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, "Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Agora*, 2 (2015), hlm. 40.

Faktor yang menjadi pendukung tingkat kinerja karyawan di PR. Safira Jaya yaitu dengan lingkungan yang menyenangkan, fasilitas, gaji, upah, dan insentif yang diberikan kepada karyawan mempunyai dasar keadilan. Tak hanya itu saja, tunjangan serta darmawisata juga diterapkan di PR. Safira Jaya sehingga dari itu semua bisa mendorong yang namanya peningkatan kinerja karyawan.

Semua para karyawan yang bekerja di PR. Safira Jaya merasa nyaman dan merasa tidak canggung baik dalam berkomunikasi maupun membantu pekerjaan satu dengan yang lainnya karena hampir semua karyawan yang bekerja di PR. Safira Jaya merupakan warga sekitar perusahaan serta darmawisata yang diterapkan pada PR. Safira Jaya menjadi salah satu alasan para karyawan untuk tetap bekerja/tidak ingin berpindah ke perusahaan lain.