



Analisis Penerapan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Terhadap Koperasi TKBM

Siti Sahara¹, Ryan Besta Dwiprasetya²

Program Studi Manajemen Pelabuhan dan Logistik Maritim, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Email: sitisahara@unj.ac.id, ryan.best2014@gmail.com

Abstract The aim of this research is to explain whether there is a significant influence of compensation on the performance of TKBM cooperative employees. Apart from that, this research also aims to determine employee performance. The type of research used by researchers is descriptive (descriptive research) using observation and questionnaire research methods. The author uses quantitative research techniques because researchers use statistical tools to manage questionnaire results. Data collection was carried out through observation and questionnaires and the data analysis method used descriptive analysis.

Keywords: Compensation, Employee Performance

Abstrak Tujuan penelitian ini menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan koperasi TKBM, selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu deskriptif (descriptive research) dengan menggunakan metode penelitian Observasi dan kuesioner/angket. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif karena peneliti yang digunakan berhubungan dengan alat statistik untuk mengelola hasil kuesioner. Pengumpulan data dilakukan melalui Observasi dan kuesioner dan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pelabuhan adalah suatu tempat yang terdiri dari daratan dan perairan yang dikelilinginya dengan batasan tertentu sebagai tempat kegiatan perekonomian, yang digunakan untuk berlabuh, menaikkan dan menurunkan penumpang dan/atau bongkar muat barang, yang barangnya dilengkapi dengan alat angkut. fasilitas keamanan dan kegiatan terkait, pelabuhan dan fasilitas pelayaran. Pelabuhan juga menjadi pintu gerbang arus ekspor-impor dan arus barang antar pulau yang masuk dan keluar suatu negara

Kegiatan ekspor impor merupakan jual beli produk antar pengusaha yang bertempat tinggal di negara-negara yang berbeda. Menurut Prof. DR. Hermah Budi Sasono, SE., MM dalam bukunya *Manajemen Pelabuhan & Realisasi Ekspor Impor (2021)* secara spesifik ekspor impor antarnegara-mengalirnya arus barang dan jasa dari satu negara ke negara lainnya, baik dalam hubungan bilateral maupun multilateral kelancaran penanganannya sangat ditentukan oleh peranan perusahaan-perusahaan bongkar muat dari dan ke atas kapal dari masing-masing negara.

Dalam Perusahaan ekspor impor memiliki sumber daya manusia untuk melakukan kegiatan bongkar muat, Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk

menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Imbron, S.E., M.M dan Ibrahim Bali Pamungkas, S.T., M.M., M.Kom dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2021) Manajemen adalah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi secara efisien dan efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif. Pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif, hal ini berarti suatu perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis terkait dengan peramalan penyediaan tenaga kerja pada masa yang akan datang dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan, dengan menggunakan sumber informasi yang tepat.

Lingkungan bisnis berubah dengan sangat cepat. Hal ini menuntut perusahaan untuk mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan bisnis. Tentu saja, banyak hal ini memerlukan peran sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif. Itu berarti organisasi harus mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Diperkuat kinerja karyawan dapat dicapai dengan memberikan kompensasi dan sikap kerja yang baik, serta aspek lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan, karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dengan efisien dan optimal, dikarenakan maksud atau tujuan suatu perusahaan akan tercapai jika para karyawannya dapat mencapai kinerja yang baik untuk mencapainya.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang karyawan akan merasa lebih nyaman sangat dihargai oleh masyarakat sekitar dibandingkan dengan mereka yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai jika menerima berbagai fasilitas dan simbol status dari perusahaan tempat mereka bekerja. Dari uraian di atas, kita dapat mengatakan bahwa karyawan bersedia mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menunggu imbalan dari perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhannya.

Memberikan kompensasi finansial dan Kompensasi non-finansial bagi karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, dengan pemberian kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai keefektifan dan keefisien sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan perlu adanya seorang pemimpin yang bijaksana dan mempunyai gaya kepemimpinan yang baik untuk memimpin sebuah perusahaan dengan mencari karyawan yang berkompeten dan memberikan kompensasi bertahap pada karyawan yang berprestasi, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mengambil topik penerapan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan koperasi TKBM.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana penerapan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada koperasi TKBM ?
- b. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi penerapan kompensasi ?

Tujuan Penelitian

- a. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimanakah penerapan kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan koperasi TKBM ?
- b. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memepengaruhi penerapan kompensasi ?

METODE

Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data yaitu observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung ojekt penelitian dan menyebarkan kusioner dengan berisi pertanyaan terkait objek yang diteliti kepada pengguna karyawan TKBM. Salah satu jenis analisis data yang digunakan penulis adalah analisis kuantitatif

Tempat, dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 bertempat di Fakultas Teknik, Prodi Manajemen Pelabuhan dan Logistik Maritim, Universitas Negeri Jakarta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan berisi hasil penelitian dan pembahasan ilmiah. Perlu diketahui bahwa temuan ilmiah berasal dari penelitian yang telah dilakukan namun perlu didukung oleh data yang memadai. Temuan ilmiah yang disebutkan di sini bukanlah data penelitian yang diperoleh. Temuan ilmiah tersebut harus dijelaskan secara ilmiah, antara lain: Temuan ilmiah apa yang diperoleh? Mengapa hal ini bisa terjadi? Mengapa trend variabel seperti itu? Semua pertanyaan tersebut harus dijelaskan secara saintifik, tidak hanya deskriptif, bila perlu ditunjang oleh fenomena-fenomena dasar ilmiah yang memadai. Selain itu, harus dijelaskan juga perbandingannya dengan hasil-hasil para peneliti lain yang hampir sama topiknya. Hasil-hasil penelitian dan temuan harus bisa menjawab hipotesis penelitian di bagian pendahuluan.

KESIMPULAN

Kesimpulan menggambarkan tanggapan terhadap hipotesis dan/atau tujuan penelitian atau hasil ilmiah yang diperoleh. Kesimpulan tidak mengulangi hasil dan pembahasan, melainkan merupakan rangkuman hasil yang diharapkan dalam tujuan atau hipotesis dan merupakan justifikasi penulis. Jika perlu, di akhir kesimpulan, Anda juga dapat menuliskan apa yang akan Anda lakukan sehubungan dengan ide-ide lain dari penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*. doi:<https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4.1467>
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. (n.d.). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *EKUITAS*. doi:<https://doi.org/10.47065/ekuitas.v1i1.10>
- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. doi:<https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review. *Abdi jurnal*. doi:<https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Said, R. H., Farida Mony, & Latuconsina, A. R. (2018). FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI

TKBM PELABUHAN AMBON DI KOTA AMBON. *Advantage Jurnal Ilmu ekonomi*. doi:<https://unidar.e-journal.id/jadv/issue/view/20>

- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. doi:<https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>
- Mm, H. B. S. S. (2021). *Manajemen Pelabuhan dan Realisasi Ekspor Impor*. Penerbit Andi.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Penerbit Insania.
- Manullang, L. A. (2013). *Teori dan aplikasi manajemen: komprehensif integralistik*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedelapan)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Doni, Junni Priansa. (2017). *Prilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. Jakarta-14240: PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Edison, Emron. Yohny Anwar Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- SUGIYONO, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan ke-23*. Bandung: CV Alfabeta, 2016.