



Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Swalayan Nana Jaya Kendari

Egy Arlianty Alwi, Rahman, La ode Ahmad Darwin

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Halu Oleo

egyarliantya@gmail.com

Kendari, 93232, Sulawesi Tenggara, Indonesia

Abstract

This study aims to identify and describe (1) employee performance in improving employee performance at the Nana Jaya Kendari supermarket, and (2) the employee performance at Nana Jaya Kendari supermarket.

This research is using qualitative descriptive method by using interview observation. This type of research data uses primary data and secondary data. Primary data is data obtained directly from the company by conducting research observations through data from interviews with respondents. Secondary data, namely data obtained in the form of libraries, literature, internet, and various existing documents. Informants in this study are workers who work at Supermarket Nana Jaya Kendari, which includes one company owner and 16 employees who work at Supermarket Nana Jaya Kendari. Based on the results of the study, it can be concluded that, (1) compensation at the Nana Jaya Kendari supermarket has met fairness and feasibility, because the compensation system provided is based on work weight, education level, length of service, level of risk, and sufficient responsibility. meet reasonable compensation standards. (2) the provision of compensation has a very real effect, seen from the compensation components that have been given on average are considered good. (3) the compensation system applied is sufficient to motivate employees to improve performance at the Nana Jaya supermarket

Keywords: *Giving compensation; employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan (1) pemberian karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Swalayan Nana Jaya Kendari, dan (2) kinerja karyawan Swalayan Nana Jaya Kendari.

Penelitian ini adalah menggunakan metode Deskriptif Kualitatif dengan menggunakan observasi wawancara. Jenis data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang didapatkan secara langsung dari perusahaan dengan melakukan pengamatan penelitian melalui data hasil wawancara dengan responden. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk pustaka, literature, internet, dan berbagai dokumen yang ada. Informan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang bekerja pada Swalayan Nana Jaya Kendari, yang meliputi satu orang pemilik perusahaan dan 16 orang karyawan yang bekerja pada Swalayan Nana Jaya Kendari. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa, (1) pemberian kompensasi pada Swalayan Nana Jaya Kendari sudah memenuhi keadilan dan kelayakan, karena sistem kompensasi yang diberikan sudah berdasarkan bobot pekerjaan, tingkat pendidikan, masa lama kerja, tingkat resiko, dan tanggung jawab yang sudah cukup memenuhi standar kompensasi yang bijaksana. (2) pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang sangat nyata, dilihat dari komponen-komponen kompensasi yang telah diberikan rata-rata dinilai baik. (3) sistem kompensasi yang diterapkan cukup memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerja pada Swalayan Nana Jaya.

Kata kunci : *Pemberian Kompensasi; Kinerja Karyawan*



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sesuatu yang harus dipertimbangkan oleh setiap organisasi saat menjalankan bisnis. Karena sumber daya manusia perusahaan sangat berharga. Bahan baku, modal, dan peralatan, di sisi lain, adalah semua faktor produksi. Manusia adalah makhluk dengan martabat dan nilai intrinsik, terlepas dari apakah mereka anggota suatu kelompok atau organisasi. Manusia adalah elemen produksi yang mempengaruhi tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Kualitas talenta perusahaan atau organisasi sangat penting untuk kinerjanya, yang dibantu oleh berbagai aspek produksi lainnya.

Signifikansi kompensasi sebagai prediktor kepuasan kerja sulit untuk dinilai. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pandangan karyawan tentang remunerasi langsung sangat subjektif dan dapat bervariasi menurut industri (Fraser, 1992: 56). Namun, adanya harapan yang berlebihan dalam penawaran gaji dan gaji merupakan penyebab ketidakbahagiaan karyawan dengan pendapatan, yang dapat menyebabkan ketidaksepakatan dan demoralisasi (Strauss dan Sayles, 1990: 321).

Karyawan dihargai atas upaya mereka melalui kompensasi (Hani Handoko, 2010:155) Kompensasi dibayarkan karena perusahaan telah menginvestasikan energi dan pemikiran pada pekerjaannya, demikian menurut Abdul Halim Beji Siswanto (2003: 223). Untuk tujuan keberhasilan dan konsistensi jangka panjang dan jangka pendek perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Gaji karyawan penting karena jumlah uang yang mereka peroleh adalah ukuran seberapa baik kinerja mereka. Kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, menurut Samsudin (2006:187-188). Akibatnya, penting bagi bisnis atau organisasi untuk mematuhi aturan yang adil dan setara. Kehidupan profesional, antusiasme, dan kepuasan karir karyawan semuanya akan terganggu ketika mereka yakin bahwa penghasilan mereka tidak mencukupi.

Kinerja karyawan diukur dengan seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka menangani tugas mereka. Orang atau perusahaan karyawan dalam suatu organisasi dapat mencapai kinerja dengan mengikuti hak dan kewajiban mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan secara legal, ilegal, dan etis. Suyadi Prawirosentono (Suyadi Prawirosentono, 1999: 64).

Kinerja digambarkan oleh Hasibuan (2009:93) sebagai hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, dan waktu. Bakat dan minat pekerja, keterampilan, dan penerimaan semua memiliki peran dalam kinerja mereka. Saat menjelaskan alokasi pekerjaan, tanggung jawab staf, dan tingkat motivasi. Semakin besar kinerja seseorang maka semakin tinggi ketiga variabel di atas. Kinerja tinggi mengacu pada efisiensi, profitabilitas, atau kualitas pekerja organisasi atau perusahaan dalam menyelesaikan serangkaian tugas.

Semua tindakan dan upaya manusia dalam perusahaan terkait erat dengan keinginan pribadi untuk memenuhi kebutuhan mereka. Manusia mencari balas jasa dalam bentuk balas jasa untuk memenuhi kebutuhannya melalui kerja. Kebutuhan manusia berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa hadiah yang lebih rendah semakin rendah pendapatan. Demikian pula, semakin banyak uang yang Anda hasilkan, semakin banyak manfaat yang akan Anda dapatkan dari personel Anda. Insentif kinerja karyawan terkait dengan tujuan yang mereka capai setelah mencapai hasil kinerja.

Rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana gaji yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Supermarket Nana Jaya Kendari, berdasarkan uraian di atas.



Jackson dan Mathis (2009: 419) Kompensasi adalah komponen kunci yang menentukan bagaimana dan mengapa individu memilih untuk bekerja untuk satu bisnis di atas yang lain, memastikan bahwa pekerja dihargai untuk pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada mereka.

Kompensasi adalah apa yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas usahanya, menurut T. Hani Handoko (2000: 155).

Kompensasi menurut Soehardi Sigit (2003: 136), adalah “segala bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan pengorbanan karyawan yang terlibat”. Pengorbanan karyawan mungkin berbentuk tenaga kerja, kinerja, pengeluaran, atau upaya untuk memenuhi tujuan organisasi tertentu.

Kompensasi, menurut Handoko (1995; hlm. 98), adalah apa yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Salah satu komponen yang paling berbeda dari praktik manajemen sumber daya manusia dan perilaku karyawan adalah kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kepuasan kerja berdampak pada kehadiran, pergantian staf, sikap, keluhan, dan masalah kepegawaian penting lainnya.

Menurut Tohaedi (2002), remunerasi ditentukan berdasarkan penilaian kerja, dan posisi remunerasi dihitung untuk mencapai imbalan yang mendekati nilai dan kesetaraan. Karyawan yang percaya bahwa gaji mereka tidak mencukupi dan tidak adil dapat menjadi penyebab kecemburuan sosial. Alhasil, diperlukan langkah-langkah preventif, paling tidak kecemburuan sosial bisa berkurang. Bekerja untuk menawarkan gaji yang baik dan adil mengharuskan penggunaan kata-kata "kompensasi yang layak dan adil".

Kompensasi menurut Itonang (2005) adalah setiap uang atau produk yang diterima oleh pekerja secara langsung atau tidak langsung sebagai kredit atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Produktivitas, keinginan untuk membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja, struktur organisasi, dan persyaratan peraturan semuanya berdampak pada remunerasi.

Menurut definisi kompensasi di atas dan penjelasan para ahli, kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh pekerja dalam bentuk pendapatan besar atau kecil sebagai imbalan atas kontribusi, tenaga, dan jasanya kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung..

Ada dua jenis kompensasi yang ditawarkan kepada pekerja tergantung pada sifat pekerjaan yang mereka lakukan.

- a. Kompensasi finansial adalah salah satu jenis kompensasi.
Karyawan mendapatkan remunerasi finansial dalam bentuk uang tunai atau setara dengan mata uang secara berkala (mingguan, bulanan, atau tahunan). Upah atau gaji yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan, hadiah, biaya, perawatan, keamanan, dan bentuk kompensasi moneter lainnya adalah contoh dari jenis kompensasi moneter ini.
- b. Kompensasi untuk properti yang tidak layak secara ekonomi
Remunerasi non-moneter diberikan oleh organisasi atau perusahaan dengan tujuan utama mempertahankan personel dari waktu ke waktu. Program layanan karyawan yang mempromosikan keadaan dan pengaturan kerja yang menyenangkan, seperti program pariwisata, penyediaan kantin atau kafetaria, penyediaan tempat ibadah di tempat kerja, penyediaan lapangan olahraga, dan sebagainya, adalah contoh remunerasi non-moneter.

Kompensasi harus diperhitungkan dengan baik dan benar, seluruhnya sesuai dengan aturan berburu yang ada, dan berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan layak sedapat mungkin, menurut Hasibuan (2000:122). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan remunerasi yang ditawarkan.

- a. Prinsip Keadilan
Kompensasi harus proporsional dengan prestasi kerja, janji pekerjaan, risiko pekerjaan, tugas, penugasan pekerjaan, dan kebutuhan konsistensi internal. Keadilan



tidak berarti bahwa semua pekerja mendapatkan jumlah perhatian yang sama dalam skenario ini. Semua karyawan harus dinilai, diproses, dan diberi kompensasi atau sanksi berdasarkan konsep keadilan. Gagasan keadilan menumbuhkan kolaborasi yang sangat baik, moralitas, disiplin, dan loyalitas di antara karyawan, serta meningkatkan stabilitas pekerja.

b. Premis yang baik dan masuk akal

Karyawan dapat memperoleh remunerasi yang memenuhi tuntutan mereka pada tingkat regulasi yang ideal. Standar kepatuhan bersifat subjektif. Artinya, konsentrasi didasarkan pada pagu upah minimum pemerintah serta persyaratan konsistensi eksterior. Hal ini penting untuk menghindari hilangnya moral dan personel yang kompeten, serta kebutuhan serikat pekerja.

Kompensasi adalah alat yang menghubungkan organisasi dengan karyawannya, kekuatan pendorong bagi karyawan masa depan, dan faktor motivasi seseorang untuk menjadi karyawan. Jadi, penghargaan memegang peranan yang sangat penting dalam memperlancar jalannya organisasi. Menurut Martoyo (1994), penghargaan memainkan peran yang sangat penting dalam memfasilitasi berfungsinya suatu organisasi.

- a. Penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif, remunerasi karyawan yang tinggi memerlukan peningkatan keuntungan dari mereka yang bekerja untuk perusahaan. Produktivitas personel yang bersangkutan menentukan derajat konsentrasi. Pengeluaran tenaga kerja yang tidak perlu dikurangi dengan menambah jumlah staf yang kompeten (disebabkan oleh efisiensi dan inefisiensi kerja). Sebagai hasil dari biaya yang lebih rendah, sumber daya manusia dapat digunakan lebih efisien dan efektif.
- b. Sistem penggajian yang solid dapat membantu stabilitas organisasi serta stabilitas dan pembangunan ekonomi secara tidak langsung. Gaji rendah, di sisi lain, dapat menyebabkan kesalahpahaman pekerja dan kerentanan finansial sebagai akibat dari ketidakbahagiaan..

Adapun Tujuan kompensasi yaitu;

- a. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang terampil, Anda membutuhkan upah yang cukup tinggi untuk menarik kandidat.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada membuat gaji mereka kurang kompetitif, menghasilkan volatilitas yang lebih besar.
- c. Kami memastikan keadilan dan mengelola kompensasi untuk mencapai keadilan baik di dalam maupun di luar perusahaan.
- d. Skema kompensasi biaya logis membantu bisnis dalam menarik dan mempertahankan personel dengan biaya rendah.
- e. Sistem pengupahan dan pendapatan yang sehat berdasarkan aturan hukum mempertimbangkan pertimbangan hukum yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin terpenuhinya tuntutan karyawan..

Menurut Hasibuan, ada mekanisme kompensasi yang berlaku (2016:123)

a. Sistem penunjuk waktu

Besarnya upah (upah, gaji) dalam sistem per jam ditentukan oleh pola waktu seperti jam, minggu, bulan, dan sebagainya, dan administrasi gaji dalam sistem per jam sangat sederhana dan bekerja dengan baik untuk karyawan tetap dan buruh harian.

b. Sistem Hasil

Jumlah hadiah dalam sistem hasil selalu bergantung pada jumlah hasil yang dicapai, bukan jumlah waktu yang dihabiskan untuk itu. Pekerja tetap (sistem waktu) dan jenis



pekerja tidak tetap dikecualikan dari sistem hasil ini. Persyaratan fisik, seperti administrator, diperlukan.

c. Sistem Distribusi Grosir

Sistem tarif per satuan adalah cara menghitung nilai layanan berdasarkan jumlah usaha dan waktu yang dihabiskan untuk itu. Menggunakan metode potongan untuk menentukan tingkat kompensasi cukup sulit. Implementasi membutuhkan sejumlah besar waktu dan sumber daya..

Beberapa Faktor- faktor variabel mempengaruhi pemberian kompensasi, menurut Sutrisno (2011).

- a. Produktivitas: Kompensasi mencerminkan kontribusi karyawan terhadap produktivitas perusahaan. Akibatnya, semakin tinggi output perusahaan, semakin besar remunerasi yang akan ditawarkan kepada pekerjanya.
- b. Ketika datang untuk membayar kompensasi karyawan, kapasitas untuk membayar secara rasional jumlah remunerasi sangat penting. Sebuah perusahaan tidak mampu membayar lebih dari kemampuannya saat ini.
- c. Hanya karena perusahaan dapat membayar tidak menjamin akan membayar dengan benar dan adil.
- d. Kekuatan pasar cukup untuk mempengaruhi pemberian kompensasi. Ketika permintaan perusahaan akan tenaga kerja kuat, upah seringkali tinggi, dan ketika pasokan pekerja rendah, kompensasi biasanya rendah.

Menurut Singodimedjo, kompensasi adalah imbalan yang diterima perusahaan sebagai akibat dari jasa atau pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan. Menurut Singodimedjo (2009:183), ada empat indikator gaji yang dapat digunakan untuk menilai kinerja individu pegawai.

- a. Gaji adalah pembayaran rutin yang dilakukan kepada seorang karyawan (sebulan sekali). Pekerja yang dibayar umumnya adalah karyawan penuh waktu yang telah menyelesaikan fase percobaan mereka.
- b. Tunjangan adalah pembayaran yang dilakukan kepada pekerja sebagai hasil partisipasi aktif mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Tunjangan jabatan, keluarga, transit, dan tempat tinggal, misalnya.
- c. Pembayaran insentif untuk pekerja tertentu yang berkinerja baik. Karyawan yang melampaui target penjualan, misalnya, akan mendapatkan bonus 5%.
- d. Fasilitas yang memberikan pilihan ini biasanya tidak mandiri dan ditawarkan sebagai tambahan dari insentif moneter atau fisik. Suasana kerja, kesehatan, transportasi, makanan, dan tempat tinggal adalah semua fasilitas umum yang disediakan oleh beragam perusahaan..

Seperti yang didefinisikan oleh Byars (1984), prestasi kerja adalah hubungan antara usaha, keterampilan, dan kesadaran tugas, yang dapat dicirikan sebagai konsekuensi dari upaya seseorang untuk mencapai keterampilan dan perilaku dalam keadaan tertentu. Ini adalah metrik motivasi yang menunjukkan seberapa banyak usaha (fisik atau mental) yang dikeluarkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Ciri-ciri individu yang digunakan dalam proses pekerjaan disebut sebagai keterampilan. Dalam kebanyakan kasus, keterampilan tidak langsung terpengaruh dalam waktu dekat. Kesadaran akan tugas menunjukkan bahwa orang tersebut merasa telah menghabiskan waktu berjam-jam dalam pekerjaannya.

Kinerja, dinyatakan oleh Robbins (1996), adalah hasil yang disampaikan oleh orang-orang di tempat kerja berdasarkan persyaratan pekerjaan tertentu.

Menurut Gregory Rich (1997), kinerja tidak hanya mencakup produktivitas tetapi juga perilaku alami seseorang yang bebas untuk berperilaku sesukanya. Persyaratan formal kerja



karyawan untuk meningkatkan kinerja terkait erat dengan perilaku bebas ini. Manajemen organisasi

Kinerja didefinisikan oleh Dessler (1992) sebagai membandingkan hasil kerja yang sebenarnya untuk menetapkan standar tenaga kerja. Akibatnya, kinerja difokuskan pada hasil kerja mereka.

Kinerja, dikemukakan oleh Winardi Waridin dan Guritno (2005), adalah pengertian global yang berkaitan dengan efisiensi operasional organisasi, porsi organisasi, dan pekerjaannya berdasarkan kriteria dan norma tertentu. Karena bisnis sebagian besar digerakkan oleh orang, kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku manusia, perilaku yang diinginkan, dan hasil.

Kinerja didefinisikan oleh Mangkunegara dari Waridin dan Marsukhin (2006) sebagai konsekuensi dari upaya kualitatif dan kuantitatif seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab tertentu.

Menurut Gibson et al dalam Waridin Masrukhin (2006), kinerja adalah catatan hasil produksi dan pekerjaan, serta tindakan tertentu, selama periode waktu tertentu. Kepribadian, sumber daya, kejelasan tempat kerja, umpan balik, dan kemandirian keseimbangan pekerja dan lingkungan sekitar mereka adalah semua elemen yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan interpretasi ahli dan remunerasi yang dibahas sebelumnya, kita dapat menyimpulkan bahwa seorang karyawan memberikan nilai tinggi pada kinerja jika kinerja karyawan, yaitu pekerjaan dan bakat, cocok. Jika tujuan ini terpenuhi, perusahaan harus fokus pada manajemen sumber daya manusia (karyawan) untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk bekerja dan keinginan untuk secara aktif terlibat dalam mencapai tujuan organisasi melalui kinerja kerja yang efektif. Tingkatkan kinerja organisasi Anda secara keseluruhan dengan mencapai kinerja tinggi.

Kinerja, menurut beberapa definisi di atas, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan kemampuan dan tanggung jawab mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi. Atau, bisnis yang berhubungan dengan moralitas dan etika. Catatan hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu disebut kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain kemandirian keseimbangan antara karyawan dan lingkungan sekitar, yang meliputi personel, peralatan, transparansi kerja, dan evaluasi.

Saat mengevaluasi kinerja karyawan, kami mengevaluasi tidak hanya hasil fisik, tetapi juga area yang berbeda tergantung pada pekerjaan dan tingkat pekerjaan, seperti prestasi kerja, disiplin, hubungan kerja, atau aspek khusus. termasuk. Penilaian kinerja umum, menurut Dessler, terdiri dari lima komponen.

- a. Prestasi kerja, yang meliputi akurasi, ketelitian, kompetensi, dan penerimaan hasil.
- b. Beban kerja, yang meliputi kontribusi dan keluaran
- c. Kepemimpinan diperlukan, seperti ketika Anda membutuhkan nasihat, arahan, atau pertumbuhan.
- d. Kehadiran, konsekuensi, situasi, standar, kredibilitas, dan kebenaran adalah contoh disiplin.
- e. Keterlibatan karyawan, administrasi, dan penjangkauan media adalah contoh komunikasi.

Kinerja dalam melaksanakan tugasnya tidak ditentukan dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh keterampilan dan terikat dengan kepuasan kerja dan tingkat penghargaan. Kekuatan dan kualitas unik setiap individu. Untuk mendapatkan hasil yang sangat baik, Anda harus memiliki dorongan yang kuat untuk menyelesaikan dan memahami tugas.



Dengan kata lain, mencocokkan pekerjaan dan kemampuan dapat membantu orang tampil lebih baik. Kebahagiaan kerja berdampak pada kinerja pribadi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan individu tentang pekerjaan mereka sebagai konsekuensi dari pemeriksaan seberapa efektif pekerjaan secara keseluruhan dapat memenuhi persyaratan seseorang..

Indikator kinerja karyawan, yang dikemukakan oleh Afandi (2018: 89), adalah berikut ini:

- a. Kuantitas hasil kerja
Semua jenis unit yang berhubungan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diwakili oleh pengukuran angka atau setara angka lainnya.
- b. Kualitas pekerjaan
Semua satuan ukuran yang berhubungan dengan mutu pekerjaan atau mutu yang dapat dinyatakan dengan ukuran angka atau angka lainnya.
- c. Efektivitas pelaksanaan tugas
Berbagai sumber daya dengan cara yang bijaksana dan hemat biaya.
- d. Ketepatan
Tingkat kesesuaian suatu pengukuran pekerjaan berkaitan dengan apakah pekerjaan tersebut telah mencapai tujuannya.

Hubungan kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi, dikemukakan oleh Nitisemito (1996), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerja. Besaran gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap moral, kecemasan, dan loyalitas karyawan. Secara umum, pemogokan yang sering terjadi di negara kita sebagian besar dipicu oleh masalah gaji.

Ketika datang untuk membayar kebijakan, kita biasanya hanya berpikir tentang berapa banyak uang yang diberikan kepada pekerja. Ini menandakan layak dan sangat baik jika hadiahnya dapat diterima. Persoalannya, menurut kantor cabang perusahaan, tidak semudah kelihatannya, karena tidak selalu cukup bagi masyarakat yang bersangkutan.

Pembayaran kompensasi berbasis keterampilan tidak hanya dapat membuat karyawan frustrasi, tetapi sebenarnya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam situasi tertentu. Untuk pekerja dengan keterampilan yang dapat diandalkan, penghargaan berbasis keterampilan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, sistem penghargaan ini mengecewakan bagi pekerja yang tidak memiliki keterampilan dan tidak dapat mengembangkannya.

Dalam kaitannya dengan teori ekspektasi, kompensasi berbasis keterampilan memotivasi karyawan. Menurut teori harapan, karyawan lebih termotivasi di tempat kerja jika mereka yakin bahwa upaya mereka bekerja dengan baik. evaluasi. Harga diri perusahaan, seperti bonus, kenaikan gaji, dan promosi, mencapai peringkat yang baik, dan karyawan dapat senang dengan penghargaan tersebut.

Perusahaan harus menjelaskan kepada karyawan bahwa mereka menghitung kompensasi berdasarkan keterampilan mereka dan keterampilan dan kemampuan yang mendukung kinerja mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka.

Penelitian Terdahulu

Hadi Raahmatillah, Farida Yulianti, Erni Alfisah (2020) dengan judul “Analisis Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian, (1) kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan Toko Kevin Banjarmasin berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan (2) kompensasi karyawan Toko Kevin Banjarmasin sudah sesuai. Anda dapat melihat bahwa itu memenuhi persyaratan kebutuhan karyawan. ..

Annisa Larasati, Lamsah, Akhmad Samhudi (2021) dengan judul “Analisis Remunerasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT”. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru ”Program penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Artinya, menjelaskan objek penyelidikan berdasarkan fakta-fakta yang terungkap atau sebagaimana mestinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1)



PT diberikan penghargaan atas peningkatan kinerja karyawan. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru yang diterapkan selama ini masih kurang memadai dan karyawan belum puas dengan remunerasi yang ditawarkan perusahaan berupa gaji dan bonus. (2) Memberikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru, apa pun itu, harus berkonsultasi dengan undang-undang pemerintah untuk mempertimbangkan kompensasi karyawan.

Doni, Basuki, Risnawati (2021) “Analisis Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Di Kantor Besar. Anugerah Sakti Sawit Inti Harapan” Penelitian ini menggunakan pernyataan kualitatif melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian ini yaitu Kinerja Kantor PT Besar IntiHarapan Sawit Award selama 6 bulan terakhir sudah baik/normal, namun belum ada hasil yang maksimal. Inilah sebabnya mengapa pemberian penghargaan tidak memaksimalkan masalah kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan merasa puas, tetapi sedikit yang tidak puas.

Noor Syifa, Farida Yulianti, Rina (2021) Survei yang berjudul “Analisis Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di Toko Sumber Rezeki Gambut” menemukan (1) Kinerja Karyawan di Toko Sumber Reseki, bertujuan untuk menganalisa pelaksanaan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Toko Sumber Reski. (2) Peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Toko Sumber Rezeki. Hasil penelitian pemberian kompensasi pada Toko Sumber Rezeki menunjukkan bahwa kompensasi langsung diterapkan dengan baik dan berdampak positif bagi karyawan yang mengaku telah mencapai kompensasi yang ditawarkan toko, namun kompensasi tidak langsung adalah karena kurangnya jadwal liburan yang diberikan kepada toko. , karyawan sering mengambil cuti karena bekerja setiap hari dan merasa kurang istirahat.

Khaiunnisa (2021) berjudul “Kebijakan Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi CV Pada Delima Motor Banjarmasin)”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif melalui pengumpulan data dari observasi, wawancara dan penelitian kepustakaan. Hasil survei menunjukkan bahwa (1) kebijaksanaan yang digunakan untuk penghargaan menggunakan imbalan moneter dan non-moneter dan (2) kendala yang dihadapi CV. Karyawan Delima Motor tidak terlalu terbiasa dengan pemotongan gaji untuk membayar iuran BPJS. (3) Upaya-upaya sedang dilakukan untuk menginformasikan dan mendidik karyawan tentang pentingnya dan kegunaan iuran untuk manfaat kesehatan. melanjutkan. Mesin delima cenderung stabil dan tidak ada penurunan yang signifikan.

Sitti Hadisa, Basuki, Abdurrahim (2021), “Analisis Penghargaan untuk Peningkatan Kinerja Pegawai dalam CV. Surya Kencana Cabang Batulicin” Proyek penelitian ini merupakan deskriptif kualitatif yang menggabungkan teori-teori yang ada dalam ilmu sumber daya manusia, yaitu analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) penghargaan yang diberikan oleh resume perusahaan. Surya Kencana Cabang Batulicin rata-rata puas dengan kompensasi yang diterimanya, namun sebagian karyawan tidak puas dengan perbedaan fleksibilitas komposisi kompensasi. Oleh karena itu, kompensasi yang adil diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan (2) kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Cabang Surya Kencana Batulicin mewakili seorang manajer yang memahami kualitas yang dapat dipertahankan karyawan dalam menjalankan tugasnya demi kesuksesan perusahaan.

Desi Agustina, Dwi Wahyu Artiningsih, Teguh Wicaksono (2021): “Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (PT. Smart Tbk Bukit Kapur Mill Survey)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pujian dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di tahun 2020 (Studi pada Pabrik Bukit Kapur PT Smart Tbk). Penelitian ini menggunakan survei kualitatif. Data yang diperoleh dari deskriptif atau analisis data dianalisis oleh karyawan dengan menggunakan penalaran deduktif. Hal ini karena penerapan remunerasi yang memadai memotivasi dan memotivasi karyawan, dan



kompensasi diharapkan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dan dengan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, Anda dapat mengubah pemberitahuan atau insentif karyawan dari rendah ke tinggi untuk meningkatkan kinerja secara signifikan.

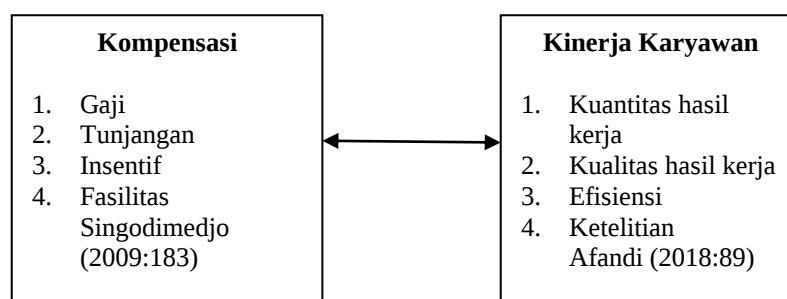
Nur Intan Agustina (2019) “Analisis Kompensasi Kinerja Karyawan PT”. Perind III (Persero) Regional Kalimantan”. Metode yang dilakukan menggunakan data kualitatif untuk menjelaskan penelitian ini, yaitu survei kepustakaan, survei lapangan dan wawancara dengan menggunakan data primer dan sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Sistem kompensasi PT. Kalimantan di wilayah Pelindo III (Persero) layak dan adil karena sistem kompensasi yang diberikan didasarkan pada tenaga kerja yang memadai, pendidikan, tingkat risiko, dan tanggung jawab untuk memenuhi standar kompensasi yang bijaksana. (2) Peran imbalan signifikan dan tidak signifikan memiliki dampak yang sangat realistis dan dapat dianggap baik berdasarkan faktor imbalan rata-rata yang diberikan. (3) Sistem kompensasi yang berlaku harus cukup memberikan insentif bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Fardina Rizki Damayanti (2019) dengan judul “ Analisis Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau” penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pemberian kompensasi yang dilakukan PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Populasi penelitian 70% dari karyawan 30% dari perpustakaan di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah mengetahui tentang system kompensasi yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau mampu melakukan akselerasi keunggulan organisasi yang berkelanjutan.

Hosra Afrizoni (2019) dengan judul “ Analisi pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial, serta dibahas secara deskriptif. Metode yang digunakan adalah metode survei. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Timah Investasi Mineral sebesar 50 orang, serta sensus diambil. Temuan penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Timah Investasi Mineral dan pengaruh yang signifikan. Kompensasi dan kompetensi karyawan bersama-sama berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Timah Investasi Mineral. Namun, kompensasi lebih dominan daripada kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

KERANGKA PIKIR

Berdasarkan pengungkapan di atas maka kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:





METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Swalayan Nana Jaya Kendari di jalan HEA Mokodompit, Kambu Kendari.

Metode pendekatan

Informan pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Swalayan Nana Jaya Kendari, termasuk pemilik, manajer dan karyawan divisi tertentu Swalayan Nana Jaya Kendari.

Ruang Lingkup dan fokus Penelitian

Subyek penelitian ini adalah kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan Swalayan Nana Jaya Kendari, dengan fokus pada mekanisme kompensasi yang diterapkan oleh para pihak.

Jenis dan sumber data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata-kata seperti kata yang bisa dihitung, termasuk variabel-variabel dalam sistem kompensasi, seperti jumlah pegawai dan besaran kompensasi.
- b. Data kualitatif, yaitu data berupa informasi tertulis dan lisan yang berkaitan dengan penelitian, seperti umur, pendidikan, jam kerja, dll.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data hasil wawancara dan observasi langsung dengan peneliti dan staf mengenai pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja.
- b. Data sekunder yaitu data dari Swalayan Nana Jaya Kendari yang meliputi struktur organisasi, job description, jumlah pegawai, sistem kompensasi, dan peningkatan kinerja pegawai.

Informan penelitian

Dalam survei ini, informan mengetahui isu-isu utama survei tentang skema kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan supermarket Nanajaya Kendari. Informan survei adalah pemilik, pengelola, dan karyawan dari beberapa departemen Swalayan Nana Jaya Kendari.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data yang terdapat dalam penelitian, penulis menggunakan:

Wawancara

Wawancara adalah dialog yang dilakukan oleh seorang pewawancara untuk mendapatkan informasi dari yang diwawancarai. Metode kombinasi wawancara ini digunakan untuk melengkapi data yang mungkin diperlukan untuk membuat data dari sumber lain lebih menarik. Penulis melakukan wawancara langsung dengan pimpinan cabang perusahaan untuk mendapatkan data mengenai sistem kompensasi yang digunakan pada Swalayan Nana Jaya Kendari. Kami juga mewawancarai karyawan untuk mendapatkan data yang seimbang dan akurat. Tujuannya adalah untuk memastikan kesinambungan antara sistem penghargaan yang berlaku dan implementasinya.

Teknik analisis data

1. Reduksi Data

sebuah. Mereduksi data berarti merangkum, memilih yang utama, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan mencari tema dan pola. Oleh karena itu, data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk mengumpulkan lebih banyak data dan menemukannya pada saat dibutuhkan. Secara teknis, kegiatan



reduksi data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi pencatatan hasil wawancara dan observasi hasil pengumpulan dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian.

2. Penyajian data

Penyajian data adalah penyusunan sekumpulan informasi yang menarik kesimpulan dan memberikan kemungkinan untuk melakukan tindakan. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat berupa penjelasan singkat, bagan, hubungan antar kategori, bagan alir, dan sebagainya. Dalam penelitian ini, secara teknis, data disajikan dalam bentuk teks deskriptif, tabel, foto, dan grafik.

3. Menarik kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data menurut Miles dan Huberman adalah menarik kesimpulan dan validasi. Kesimpulan penelitian kualitatif merupakan penemuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Oleh karena itu, kesimpulan penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi masalah penelitian kualitatif dan rumusan masalah masih bersifat sementara dan penelitian berada di lapangan. perkembangan setelah muncul di. Secara teknis, proses penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan membahas teori yang terdapat pada bab tinjauan pustaka dan data-data yang ditemukan di lapangan.

Definisi Konseptual

Definisi Konseptual penelitian adalah sebagai berikut:

1. Gaji merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Gaji adalah sarana untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, dan ketika mereka dibayar, mereka menjadi lebih aktif, pekerja keras dan mampu menggunakan keterampilan mereka secara maksimal.
2. Tunjangan adalah penghasilan tambahan dari perusahaan tempat mereka bekerja, bukan sebagai kompensasi atas jasa yang tidak secara langsung berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Insentif berbeda-beda untuk setiap karyawan karena insentif merupakan bentuk penghasilan tambahan yang diperoleh karyawan atas hasil kerjanya.
4. Fasilitas biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi juga melengkapi dalam bentuk kompensasi uang atau fisik.
5. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan atau karyawan dalam periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan karyawan yang menggunakan waktu dan kecepatan dalam jumlah tertentu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
6. Kualitas hasil kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan secara tepat dan efisien.
7. Efisiensi pelaksanaan tugas adalah kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik tanpa membuang waktu, tenaga, atau biaya.
8. Ketelitian adalah tingkat kesesuaian pengukuran pekerjaan, terlepas dari apakah pekerjaan tersebut telah mencapai tujuannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sejarah Swalayan Nana Jaya

Swalayan Nana Jaya merupakan perusahaan perdagangan yang bergerak dalam bidang ritel yakni dalam bidang penyaluran barang kebutuhan sehari-hari terutama untuk menjual kebutuhan



sehari-hari terutama untuk pelajar seperti makanan, minuman, kosmetik, bahan kue, perlengkapan bayi, obat-obatan dan peralatan rumah tangga. Nana Jaya saat ini memiliki tiga cabang yang tersebar luas di beberapa tempat di kota Kendari, yaitu: HEA Mokodompit, Lepo-lepo dan Kota Lama.

Didirikan pada tahun 2011 oleh pemilik bapak Hendra yang bertempat di Jl. HEA Mokodompit, Laloara, Kota Kendari. Saat pertama kali berdiri Swalayan Nana Jaya merupakan sebuah kios kecil yang melayani konsumen yang membeli barang secara grosir atau eceran, namun perkembangan dari Kios Nana Jaya direnovasi dan berubah menjadi ruko pada saat itu. Menggunakan konsep swalayan, nama Swalayan Nana Jaya terinspirasi dari nama kedua anak pemilik.

Memiliki beberapa Stand Tergantung pada jenis produk serupa antara lain:

1. Makanan
Termasuk beras, gula, kue ulang tahun, mie instan, snack, coklat, permen, minyak goreng, cookies, bumbu masak, sarden, roti dan lainnya.
2. Minum
Minuman ringan (soft drink) Mengandung susu, sirup, teh, kopi, es krim, dll.
3. Kosmetik
Termasuk bedak, lipstik, makeup, parfum, sampo, sabun, pasta gigi, sikat gigi, kertas tisu, pembersih muka, sisir dan banyak lagi.
4. Bahan kue
Berisi mentega, tepung, baking powder, baking soda, vanilla dan banyak lagi.
5. Kebutuhan bayi
Termasuk botol, dot, popok, dan lainnya.
6. Obat-obatan
Berisi berbagai obat-obatan, vitamin, dll.
7. Barang-barang rumah tangga
Termasuk deterjen, pengusir nyamuk, penyegar udara, deodoran pakaian, pembalut menstruasi, gantungan baju, tempat sampah, pel dan aksesoris, ember dan banyak lagi.
8. Lainnya
Ini terdiri dari baterai, rokok, dll

Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif Variabel Kompensasi

Gaji

Gaji adalah bentuk kompensasi moneter yang dikeluarkan setiap bulan sesuai dengan status dan klasifikasi karyawan. Semua karyawan Supermarket Nana Jaya menerima gaji pokok yang berbeda tergantung pada status dan tahun kerja mereka. Semakin tinggi jumlah tahun kerja dan jumlah tahun kerja, semakin tinggi definisi gaji pokok karyawan.

Berikut hasil wawancara yang diungkapkan oleh pemilik Nana Jaya Super sebagai berikut.

“Gaji adalah jumlah tetap yang dibayarkan kepada karyawan pada hari pertama setiap bulan dan diterima secara manual pada setiap tanggal 2. Gaji pokok setiap karyawan tergantung pada posisi dan masa jabatannya. Sedangkan yang baru masuk maka gaji pokok yang diterima juga masih rendah setiap bulannya. Untuk gaji pokok karyawan yang masa kerjanya sudah lama menerima gaji sebesar Rp. 2.000.000, untuk karyawan yang baru masuk kerja menerima gaji sebesar Rp. 1.500.000 sehingga diantara karyawan tidak ada rasa kecemburuan dan merasa adil. Sedangkan manajer menerima gaji sebesar Rp. 4.200.000, dan admin menerima gaji sebesar Rp.



2.800.000 setiap bulannya. Dan karyawan yang sedang libur melahirkan, menikah dan sakit tetap mendapatkan gaji 1(satu) bulan full.”

Hasil penelitian ini sependapat dengan Singodimedjo (2009:183) gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai secara berkala (sebulan sekali), menurut Karyawan yang dibayar umumnya adalah karyawan penuh waktu dan sedang dalam masa percobaan. Upah/upah itu sendiri mungkin juga mencerminkan status sosial pekerja, dan upah/upah ini adalah imbalan uang atau bentuk kompensasi yang sebenarnya. Gaji karyawan Swalayan Nana Jaya Kendari berbeda-beda mulai dari Rp tergantung posisi dan masa jabatan. Rp 1.500.000 - 4.200.000. Besar kecilnya gaji/upah juga mempengaruhi kinerja karyawan dan pada akhirnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menggabungkan tujuan upah / upah perusahaan dengan harapan karyawan, strategi upah / upah memberikan mekanisme yang kuat untuk menerapkan strategi bakat organisasi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa gaji karyawan Swalayan Nana Jaya bervariasi berdasarkan jabatan dan masa kerja, dari gaji karyawan Supermarket Nana Jaya di Kendar hingga Rp. Rp 1.500.000. 4.200.000 menyatakan bahwa penentuan kesenjangan upah dasar yang dihitung berdasarkan dua aspek status hukum dan masa kerja ini menciptakan rasa keadilan bagi karyawan. Karyawan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, dan perusahaan bertanggung jawab untuk membayar karyawan dan menyesuaikan tingkat dan kualitasnya

Tunjangan

Tunjangan Artinya, penghasilan tambahan dari perusahaan atau tempat kerja, bukan sebagai kompensasi atas jasa yang tidak terkait dengan kinerja karyawan.

Secara umum, Undang-Undang Sumber Daya Manusia tidak secara khusus mengatur pembagian bonus perusahaan. Oleh karena itu, tidak ada patokan khusus untuk jenis bonus apa yang harus ditawarkan perusahaan kepada karyawannya. Perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang berbeda mengenai bonus karyawan mereka.

Seperti hasil wawancara pada pemilik tentang tunjangan apa saja yang dapat diberikan pada karyawan pada Swalan Nana Jaya.

Di Swalayan Nana Jaya, ada dua bentuk tunjangan bagi karyawan. Mengatakan:

1. Tunjangan kesehatan

Swalayan Nana Jaya memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan yang telah bekerja lebih dari setahun. Standar penghitungan mengikuti standar yang ditetapkan pemerintah melalui Program BPJS Kesehatan.

2. Tunjangan Hari Raya(THR)

Semua karyawan menerima kebutuhan pokok dan uang tunai senilai Rp. 200.000 orang setahun setiap hari raya.

Hal ini senada dengan hasil wawancara dengan pemilik Swalayan Nana Jaya Kendari.

“Untuk saat ini tunjangan yang kami berikan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) berupa sembako dan uang tunai sebesar Rp. 200.0000,serta tunjangan BPJS kesehatan untuk karyawan yang sudah bekerja lebih dari setahun.”

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat tersebut. Menurut Singodimedjo (2009:183), tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena mereka yakin telah terlibat secara penuh dalam mencapai tujuan perusahaan. Swalayan Nana Jaya, menawarkan dua jenis tunjangan kepada karyawan, yaitu Tunjangan Hari Raya (THR) dan Tunjangan BPJS untuk meningkatkan kinerja karyawan.



Dari hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwa Swalayan Nana Jaya memberikan tunjangan kepada secara umum untuk bertujuan sebagai bentuk apresiasi dan motivasi karyawan dalam perusahaan.

Insentif

Bentuk kompensasi karyawan berupa insentif adalah bentuk uang yang diberikan kepada seorang karyawan berdasarkan total kualitas / kinerja pekerjaan dalam banyak tugas utama. Jenis insentifnya adalah lembur. Dengan kata lain, upah tersebut sama dengan jumlah kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan Swalayan Nana Jaya. Hal ini dimaksudkan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai produktivitas dan kinerja tinggi yang tidak tetap maupun tidak tetap. Kapan pun.

Penetapan nominal gaji insentif Supermarket Nana Jaya Rp. 50.000 per hari. Berikut hasil wawancara yang diungkapkan oleh pemilik Swalayan Nana Jaya:

“Misalnya kita pakai lembur untuk memberikan insentif. Lembur dihitung dari jam 10 malam sampai selesai, tergantung kapasitas kerja karyawan. Nominal lemburnya Rp 50.000.- Lembur sangat membantu meningkatkan keuntungan perusahaan. , tetapi juga meningkatkan pendapatan karyawan.”

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pandangan menurut Singodimedjo (2009:183). bahwa insentif merupakan penghargaan atas keberhasilan kinerja pegawai tertentu, Tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kesadaran karyawan dan berkontribusi dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Dari hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa insentif bagi karyawan di Swalayan Nana Jaya merupakan salah satu bentuk insentif atau motivasi yang sengaja diberikan perusahaan kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sawah. Raih lebih produktif, tingkat kinerja yang lebih tinggi, kinerja yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan atau institusi Anda.

Fasilitas

Fasilitas biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi juga melengkapi dalam bentuk kompensasi uang atau fisik. Karyawan Swalayan Nana Jaya diberikan tiga seragam, satu kendaraan bermotor dan satu asrama sebagai tempat tinggal.

Perusahaan juga memberikan izin khusus kepada karyawannya seperti melahirkan, khitanan, sakit, kelahiran istri dan kematian keluarga, serta memberikan manfaat asuransi kesehatan dan keselamatan di Swalayan Nana Jaya. Hal ini disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Tabel 1. Fasilitas Swalayan Nana Jaya

Fasilitas	Kategori
Tempat Tinggal/ Asrama	Karyawan tetap yang telah memiliki masa kerja yang >3 tahun, disiapkan tempat tinggal/asrama Swalayan Nana Jaya.
Baju Seragam	Karyawan disiapkan pakaian kerja sebanyak 3 stel.
Kendaraan	Perusahaan menyiapkan motor operasional karyawan Swalayan Nana Jaya.

Sumber: Manager Swalayan Nana Jaya, tahun 2022

Dari tabel 1 diatas dapat kami jelaskan bahwa fasilitas yang ditawarkan kepada karyawan Nana Jaya Super meliputi perumahan, seragam dan sepeda motor dengan perawatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Swalayan Nana Jaya, terlihat seperti ini:



“Saat ini kami hanya bisa menyediakan pakaian kerja, Kendaraan bermotor, asrama dan hanya beberapa karyawan saja yang diberikan.”

Hasil penelitian sesuai dengan pandangan Singodimedjo (2009:183), bahwa ganti rugi yang terkait dengan pemberian fasilitas tersebut biasanya tidak sendiri, melainkan berupa tambahan berupa uang atau ganti rugi materiil. Jenis fasilitas biasanya bekerja, medis, kendaraan, dan pengaturan tempat tinggal.

Berdasarkan hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa ini merupakan faktor penting bagi pencari kerja di masa depan. Karena pada hakikatnya para pencari kerja pasti akan memilih perusahaan yang dapat memberikan kemudahan bagi karyawannya untuk berinovasi untuk memajukan perusahaan, dan tentunya gaji dan kesempatan yang menarik.

Setiap perusahaan memiliki kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya dan cara mengembangkan diri yang berbeda-beda, ada perusahaan yang hanya berfokus bagaimana bisa mencetak keuntungan yang sebanyak-banyaknya, namun kurang memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Model perusahaan seperti ini ada yang berhasil, tetapi tidak banyak karyawannya yang merasa kurang puas dengan perlakuan manajemen perusahaan.

Deskriptif Variabel Kinerja **Kuantitas hasil kerja**

Jumlah pekerjaan ini berkaitan dengan jumlah/kuantitas tugas (pekerjaan) jika diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan. Besarnya kerja dapat diturunkan dari pengukuran kerja atau pencapaian tujuan partisipatif. Besarnya pekerjaan dapat ditentukan melalui diskusi antara atasan dan bawahan. Materi diskusi meliputi tujuan pekerjaan, perannya dalam kaitannya dengan posisi lain, persyaratan organisasi, dan kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, nilai ini menentukan jumlah pegawai dan jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang harus dilaksanakan, yaitu jumlah pegawai dan kualifikasi profesional yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seorang pemilik Swalayan Nana Jaya Kendari mengatakan:

“Sekarang ketentuan untuk mengukur kinerja pegawai di sini berdasarkan jumlah pekerjaan yang bersangkutan dan memberikan ketentuan tersebut. Semua ketentuan ini untuk karyawan Swalayan Nanajaya. Semua karyawan harus mematuhi untuk memenuhi kewajiban mereka untuk mengevaluasi kinerja mereka. Karyawan di sini, rata-rata 90% atau lebih dari karyawan diberikan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan”

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Swalayan Nana Jaya Kendari :

Ka Isra "Di sini kami termotivasi dengan insentif yang diberikan di sini, terutama jumlah yang layak setiap bulan, untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja."

Hasil penelitian ini sependapat dengan Afandi (218:89), satuan ukuran segala bentuk yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat dinyatakan secara angka atau tidak.

Berdasarkan hasil wawancara penulis menyimpulkan bahwa Menentukan kuantitas pekerjaan diperlukan agar dapat mengatur jumlah/volume pekerjaan agar dapat lebih terarah dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat lebih efektif dalam pencapaian tujuan dalam sebuah perusahaan. Swalayan Nana Jaya mengukur kinerja karyawan berdasarkan kuantitas hasil kerja, dan memberikan ketentuan tersebut dan semua ketentuan tersebut harus di patuhi oleh setiap karyawan dalam memenuhi kewajibannya

Kualitas Hasil Kerja

Suatu satuan ukuran dari segala jenis yang berhubungan dengan mutu pekerjaan atau mutu, yang dapat direpresentasikan dengan suatu angka atau angka lain yang setara. Gaji adalah hak karyawan berupa gaji pokok yang dibayarkan oleh Swalayan Nana Jaya kepada karyawan tetap sesuai dengan tingkat dan jenis pekerjaan yang ditentukan dalam kontrak, dan nilainya tetap setiap



bulan. Selain itu, dapat dikatakan bahwa besaran tetap gaji yang dibayarkan Swalayan Nana Jaya kepada karyawan berbeda dengan gaji karyawan lama dan baru.

Kebijakan kompensasi yang diterapkan Swalayan Nana Jaya berbasis keterampilan dan disesuaikan dengan jumlah karyawan, namun pilihan karyawan tidak didasarkan pada pendidikan yang dicapai karyawan.

Salah satu syarat agar Swalayan Nana Jaya berhasil dalam persaingan di masa depan adalah berusaha mencapai tujuan ini melalui penciptaan dan retensi pelanggan. Jika ingin pelanggan puas, maka perlu memperhatikan kualitas layanan yang mereka butuhkan. Produk yang ditawarkan Swalayan Nana Jaya sesuai dengan kebutuhan konsumen, namun konsumen akan merasa tidak puas dengan kualitas pelayanan yang kurang baik. Akibatnya, kepercayaan konsumen berkurang dan area pemasaran diteruskan ke pesaing. Jika strategi pelayanan Swalayan Nana Jaya memadai dan didukung dengan kualitas produk yang tinggi, maka itu adalah cara terbaik untuk memberikan kepuasan konsumen.

Hal ini seperti yang diungkapkan oleh salah satu karyawan Swalayan Nana Jaya Kendari:

"Kami bekerja bekerja karena mendapatkan insentif maka kualitas pelayanan kami seluruhnya untuk dan ada tidaknya insentif kami akauntuk terus memberikan pelayanan yang maksimal. Bukan dinilai dari jumlah insentif yang diterima.."

Seperti yang diungkapkan oleh pemilik Swalayan Nana Jaya, hasil wawancara adalah sebagai berikut:

"Perusahaan kami menetapkan bahwa kualitas kerja karyawan kami penting untuk semua perusahaan. Kualitas kerja yang kami bangun tidak diragukan lagi adalah disiplin yang paling penting. Disiplin Karyawan ada di dalam diri mereka sendiri. Jika Anda tidak menerapkan konsep disiplin, akan secara otomatis kedisiplinan itu tidak akan ada didalam diri karyawan itu sendiri"

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Afandi (2018: 89), dan hasil kualitas kerja dalam segala hal berkaitan dengan kualitas atau kualitas kerja yang dapat dinyatakan secara numerik atau sebaliknya.

Menurut hasil wawancara penulis, kualitas karyawan di Swalayan Nanajaya cukup memuaskan, karena banyak karyawan yang antusias bekerja untuk mendapatkan insentif yang ditawarkan oleh perusahaan.

Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas

Diversifikasi sumber daya cerdas dan hemat biaya. Hari libur lainnya (hari Raya dan tahun baru) ditetapkan sebagai hari libur nasional, tetapi hak untuk libur tidak berlaku bagi terjadwal sesuai shift. Perubahan libur disesuaikan dengan jatah libur sebulan kerja yang dialokasikan untuk setiap hari setiap bulan. Artinya, rata-rata masa kerja aktif seorang karyawan adalah 28 atau 29 hari per bulan dikurangi satu hari libur. Hari dimulai dari pukul 07.00 hingga 22.00 WITA. Juga, jika Anda terlambat untuk waktu kerja yang ditentukan, Anda akan diberitahu oleh instruktur atau atasan Anda.

Seperti yang diungkapkan manajer perusahaan dari hasil wawancara, *"Kalau ada karyawan yang terlambat maka saya akan mencatatnya dan melakukan teguran. Kalau misalnya karyawan terlambat masuk kerja maksimal 6 kali satu bulan maka akan mengurangi gaji yang telah ditentukan"*

Seperti yang diungkapkan pemilik dari hasil wawancara sebagai berikut :

"mengenai efisiensi kerja disini, kami menerapkan kepada seluruh karyawan untuk menjalankan tugasnya masing-masing dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. jika Adapun efisiensi dalam hasil kerja disini kami mengajarkan kepada para karyawan agar bertanggung jawab pada tugas masing-masing dalam hal melayani dan menyelesaikan pekerjaan sebaiknya agar lebih cepat, dan jika terjadi masalah langsung secepatnya melapor pada kami"



Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan pendapat Menurut Afandi (2018:89), efisiensi dalam melaksanakan tugas merberbagai sumber daya secara bijaksana dengan cara hemat biaya, serta pengolahan waktu dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis efisiensi dalam melaksanakan tugas yang diterapkan oleh Swalayan Nana Jaya kedisiplinan terhadap waktu kerja, dan bertanggung jawab atas tugas masing-masing karyawan dalam melayani dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.

Ketelitian dalam melaksanakan tugas

Tingkat validitas suatu pengukuran pekerjaan terkait dengan apakah pekerjaan tersebut telah mencapai tujuannya. ketelitian adalah salah satu aset utama dari setiap pekerjaan. ketelitian membuat pekerjaan Anda lebih lengkap, bersih dan akurat (Adi, 2009). Menurut Windyastuti (2016), ketelitian sangat penting dalam dunia kerja, dan orang-orang presisi tinggi mengendalikan diri ketika bekerja di bawah tekanan dan hasil yang diperoleh secara konsisten stabil. Selain itu, akurasi seseorang erat kaitannya dengan konsentrasi, kewaspadaan, ambisi, dan kemampuan diri untuk mengukur kecepatan kerja. Namun, menurut Nurdin (2017), akurasi adalah tentang akurasi dan akurasi.

Manajer Nona "*Untuk menilai keakuratan pekerjaan seorang karyawan di sini, kami mengevaluasi berdasarkan hari kerja dan keputusan shift serta ketelitian dalam melayani konsumen*"

Penjaga stand kak Anna "*Kami mendapatkan apa yang konsumen butuhkan, langsung menuju ke rak tempat barang-barang yang mereka butuhkan diletakkan, menata dan menata barang-barang di rak, dan persediaannya sudah menipis. Kami akan membantu konsumen menambahkan lebih banyak barang.*"

Kak Asria, Kasir "*Kami melayani pembayaran dan pengemasan barang konsumsi serta mencatat proses transaksinya.*"

Berikut ini beberapa ketentuan Swalayan Nana Jaya dalam menilai ketelitian hasil kerja karyawan, antara lain:

- a. Hak untuk menerima gaji terjadi pada saat memiliki hubungan kerja dan berakhir pada saat terputusnya hubungan kerja berakhir.
- b. Hari atau jam kerja karyawan dibagi menjadi dua shift.
- c. Penetapan hari dan jam kerja karyawan diatur oleh perusahaan dan dapat diubah oleh perusahaan sepanjang perubahan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Pengambilan shift dilakukan dalam dua shift, yaitu shift pagi dan shift malam. Shift Pagi Diman (Shift I) dimulai pada pukul 07.00-15.00 dan Shift Malam (Shift II) dimulai pada pukul 15.00-22.00. Rotasi pekerjaan Swalayan Nana Jaya terdiri dari 4 shift pagi dan 3 shift malam, dengan 4 hingga 3 rotasi, dengan istirahat bagi karyawan untuk bergantian antara sholat dan makan. Tidak ada makanan dari Swalayan Nana Jaya. Kelebihan dari hari kerja yang diperlukan akan dianggap sebagai bonus tambahan dari Swalayan Nana Jaya.
- e. Jam kerja yang berlebihan dengan peraturan dianggap lembur.
- f. Harap patuhi sepenuhnya hukum yang berlaku. Maka, hari dan jam kerja Swalayan Nana Jaya adalah sebagai berikut.



Tabel 2. Jadwal Jam Kerja Pada Swalayan Nana Jaya

Hari kerja	Jam Kerja
Senin	07.00-22.00 WITA
Selasa	07.00-22.00 WITA
Rabu	07.00-22.00 WITA
Kamis	07.00-22.00 WITA
Jum'at	07.00-22.00 WITA
Sabtu	07.00-22.00 WITA
Minggu	07.00-22.00 WITA

Sumber: manager Swalayan Nana Jaya

(Istirahat akan disesuaikan oleh karyawan sesuai shift berikutnya)

- g. Perhitungan upah lembur diatur dalam peraturan lain
- h. Karyawan yang bekerja lembur berhak atas tambahan
- i. Jika karyawan datang terlambat lebih dari 6 kali atau tidak hadir dalam sebulan, gaji Anda akan dikurangi sebesar 5% (5%).
- j. Struktur dan besaran gaji diatur dan ditentukan secara individual oleh Swalayan Nana Jaya, dengan memperhatikan ketentuan upah minimum yang diatur oleh pemerintah.
- k. Gaji dibayarkan paling lambat tanggal 2 setiap bulannya.
- l. Perubahan gaji akan dilakukan sesuai dengan aturan dan kemampuan Swalayan Nana Jaya
- m. Tunjangan Hari Raya (THR) akan dibayarkan kepada setiap karyawan sesuai dengan kapasitas Swalayan Nana Jaya.

PEMBAHASAN

Kompensasi adalah hal yang paling penting bagi karyawan dan perusahaan. Itu karena kompensasi merupakan sumber pendapatan bagi mereka dan keluarganya. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam mempekerjakan karyawan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada perusahaan dan menerima imbalan sesuai dengan peraturan dan kesepakatan.

Dari hasil wawancara dengan informan mengenai kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Swalayan Nana Jaya yaitu:

Sistem penghargaan membantu memperkuat nilai-nilai utama organisasi dan membantunya mencapai tujuannya. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Ketika dihargai dengan tepat dan akurat, karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja mereka.

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang karyawan dan perusahaannya sebagai hasil dari layanan atau pekerjaan yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Singodimedjo (2009:183), indikator kompensasi untuk mengukur kinerja individu pegawai terdiri dari gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas. Dalam hasil penelitian ini, indikator pertama adalah gaji/gaji Swalayan Nana Jaya, dan dapat dikatakan bahwa kompensasi berkaitan dengan indeks gaji (semakin lama atau lama jam kerja karyawan, semakin tinggi gaji/gaji). . Gaji dievaluasi dan disesuaikan dengan tingkat kualitas pekerjaan, gaji didistribusikan tanpa masalah, dan gaji disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Indikator yang kedua yaitu tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan jika dianggap telah mengikuti atau berpartisipasi cukup untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator ketiga adalah insentif yang diberikan untuk



berprestasi, dan insentif tersebut berjalan dengan baik. Dan indikator keempat adalah jenis fasilitas yang umum dan sering ditawarkan oleh pelaku usaha, selain dalam bentuk uang atau kompensasi fisik.

Pada variabel kinerja pegawai menurut Afandi (2018: 89), indeks kinerja pegawai adalah yang pertama, kuantitas hasil kerja merupakan satuan ukuran yang berhubungan dengan banyaknya pekerjaan yang dapat dinyatakan sebagai nilai terukur atau nilai numerik lainnya. format Swalayan Nana Jaya menangani keluhan pelanggan dengan tangkas, memenuhi beban kerja yang ditentukan pimpinan, dan menilai beban kerja berdasarkan proses yang melebihi beban kerja yang ditentukan pimpinan. Indikator kedua adalah kualitas kerja. Ini adalah kualitas kerja atau satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas yang dapat dinyatakan dalam nilai. Artinya, seorang pegawai yang telah berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh pimpinan., Bekerja dengan ketelitian sempurna. Indikator ketiga efisiensi dalam melaksanakan tugas adalah menunjukkan banyak sumber daya dengan cara yang bijaksana dan hemat biaya. Dinilai bergerak maju mundur tepat waktu sesuai jadwal yang ada, selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan tidak menunda pekerjaan. Dan indikator keempat, ketelitian, adalah tingkat kepatuhan dalam pengukuran kerja, terlepas dari apakah karyawan telah mencapai tujuan perusahaan.

Pembayaran kompensasi ini ditujukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Swalayan Nana Jaya dan secara umum terdapat tiga sistem kompensasi yaitu sistem waktu, sistem prestasi dan sistem grosir. Semua kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus mengikuti prosedur yang sesuai. Hal ini memungkinkan sistem kompensasi bekerja sesuai dengan keadilan kompensasi, yaitu keadilan dalam kompensasi ketika karyawan tidak dibandingkan dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh pesaing. Memiliki pekerjaan yang sama, saya merasa kepuasan kerja juga meningkatkan produktivitas karyawan. Gaji pokok Swalayan Nana Jaya tergantung pada jabatan dan masa kerja sebesar Rp. 1.500.000 - 4.200.000 sedangkan manajer perusahaan Rp. 4.200.000, admin Rp. Rp 2.800.000, tergantung masa kerja. Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan Hari Raya (THR) berupa sembako berupa uang tunai senilai Rp. 200.000 diberikan kepada karyawan sebelum hari libur setiap tahun. Dan tunjangan BPJS kesehatan yang bekerja selama lebih dari setahun Dasar perhitungannya mengikuti standar yang ditetapkan pemerintah melalui Program BPJS Kesehatan. Di sisi lain, insentif untuk menentukan besaran upah insentif kosong yang ditawarkan Swalayan Nana Jaya dengan nominal Rp. 50.000 sehari. Dengan lembur, akan membantu perusahaan untuk meningkatkan pendapatannya. Di sisi lain, pendapatan karyawan juga akan meningkat. Selain itu, Nanajaya swalayan menawarkan karyawan tempat tinggal/asrama untuk karyawan dengan waktu kerja tiga tahun atau lebih, tiga set seragam, kendaraan bermotor yang dapat dioperasikan untuk karyawan Swalayan Nana Jaya.

Jika karyawan puas dan merasa adil dalam memberikan penghargaan, dampak positif seperti hubungan pemilik-karyawan yang dicapai Swalayan Nana Jaya lebih terbuka dan kerjasama formal dan informal sangat tinggi. Terjalin, kompensasi otomatis meningkatkan disiplin karyawan. Selain dapat melihat seberapa besar peningkatan atau penurunan produktivitas bagi karyawan, perusahaan menyadari dan mematuhi peraturan yang berlaku tanpa melanggar atau memberitahukan kembali peraturan yang berlaku. Penghargaan memberi karyawan Swalayan Nana Jaya perasaan puas dengan pekerjaan mereka, meningkatkan moral ketika kebutuhan dan kepuasan mereka semakin terpenuhi, dan menurunkan moral ketika tidak terpenuhi. Selain kepuasan kerja yang diperoleh karyawan yaitu memberikan penghargaan tepat waktu, membuat mereka lebih efektif dan efisien dalam bekerja.



Kompensasi yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan Swalayan Nana Jaya

Swalayan Nana Jaya perlu mengkaji ulang saat memberikan kompensasi kepada karyawan tentang reward yang harus ditambahkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan saat memberikan bonus. Perusahaan harus menawarkan bonus tambahan sendiri kepada karyawannya. Bonus pada dasarnya adalah salah satu hal utama yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan, sehingga dapat diberikan dengan melihat review kinerja karyawan yang terlibat dan tidak terlalu mahal bagi perusahaan. Dalam hal ini perusahaan sering dilihat dari tingkat pelayanan dan dapat mengevaluasi hasil kerja karyawan yang tidak terlambat masuk kerja. Untuk meningkatkan kinerja bisnis yang mencerminkan kesehatan mental karyawan dan pemimpin, kami memasang peralatan AC di ruangan kerja dan kipas angin, dan juga mengambil waktu luang untuk rekreasi atau liburan bersama seluruh karyawan yang umumnya ada di perusahaan lain sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai rekreasi untuk kesehatan mental para karyawan maupun pimpinan.

Jika karyawan puas dan merasa adil tentang kompensasi, dampak positif seperti hubungan pemilik-karyawan yang diperoleh Swalayan Nana Jaya lebih terbuka dan kerjasama formal dan informal sangat terjalin, dan penghargaan meningkatkan disiplin karyawan secara otomatis. Mereka mengakui dan mematuhi peraturan yang berlaku tanpa melanggar atau diberitahu lagi. Perusahaan juga dapat melihat seberapa besar peningkatan atau penurunan produktivitas karyawan. Reward memberikan kepuasan kepada karyawan di Swalayan Nana Jaya terhadap pekerjaannya, dan jika kebutuhan dan kepuasan mereka semakin terpenuhi maka semangat kerja mereka akan meningkat, dan jika tidak terpenuhi maka semangat kerja mereka akan menurun. Selain kepuasan kerja yang diperoleh karyawan, yaitu atribusi penghargaan tepat waktu, itu membuat pekerjaan mereka lebih efektif dan efisien.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dipaparkan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Swalayan Nana Jaya dihitung berdasarkan tingkat jabatan, ketidakhadiran, dan permanensi karyawan, yang semuanya mempengaruhi manajemen perusahaan yang dapat dilihat dari struktur organisasinya. Selain itu, dengan memberikan insentif dan bonus, karyawan akan lebih loyal dan mampu menunjukkan kemampuannya selama berada di Swalayan Nana Jaya.
2. Memberikan pekerjaan tidak tetap dan upah yang dibayarkan per satuan waktu, yang berbeda dengan saat pembayaran gaji pokok. Salah satu keuntungan yang ditawarkan Pemberian kompensasi adalah tunjangan dan fasilitas yang berkaitan dengan karyawan Supermarket Nana Jaya seperti subsidi THR dan BPJS, dan hanya beberapa karyawan yang memiliki seragam kerja, asrama, kendaraan, dll. Karyawan akan mendapatkan fasilitas tersebut. Semua fasilitas ini diatur dan ditentukan oleh pemilik Swalayan Nana Jaya

Swalayan Nana Jaya dalam Pemberian kompensasi memiliki kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan cara-cara untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja berbagai karyawan Swalayan Nana Jaya. Hal ini diatur dan ditentukan oleh perusahaan agar karyawan merasa loyal dan memiliki perusahaan sendiri. Dan ini berhasil diimplementasikan oleh Swalayan Nana Jaya



DAFTAR PUSTAKA

- M.S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing
- Ardana, I Komang, Ni Wayan, I Wayan Mudiarta.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Burhanuddin.(2019). *Pengaruh kepemimpinan,motivasi dan kompensasi terhadap disiplin yang berdampak pada kinerja karyawan dan dosen*. CV. Penerbit Qiara Media. Pasuruan,Jawa Timur
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 81-95.
- Handoko.(2014): *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Harsuko, Riniwati. (2011). “*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan.Pemberdayaan SDM*”. Malang. UB Press
- Hasibuan, M.S.P.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta
- Kusumawati, R. (2008). Analisis pengaruh budaya organisasi Dan gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan (studi kasus pada rs roemani semarang) (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkuprawira.(2011). *Definisi Kompensasi*. Bogor: Galia Indonesia.
- Martoyo.(2012). *Fungsi Pemberian Kompensasi*.Jakarta: Ghalia Indonesia
- Marwansyah.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung:Alfabeta
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122
- Nawawi.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang.Kompetitif*.Yogyakarta.
- PT. Perdana Sultra Energi, Blog & Facebook
- Qomaruddin, q. (2019). Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru menurut perspektif ekonomi islam (Studi Pada Sekolah Menengah Pertama Taman Siswa Teluk Betung) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung)
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016).Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).*Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 53-59



- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sudarjo, Yoyo. Agus Ariwibowo., dan Nunung Ayu Sofiati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sustrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang) (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Wardhana, Aditya dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240
- Yulianda, T. (2021). Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Paguntaka Cahaya Nusantara Banjarbaru (Doctoral dissertation,