

# **PERSEPSI HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN POLITEKNIK LP3I BANDUNG**

Oleh  
Bambang Suprayogi, S.E., M.Si.

Dosen Tetap Program Studi Administrasi Bisnis  
Politeknik LP3I Bandung

Email : [abangrere@gmail.com](mailto:abangrere@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul “PERSEPSI HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN POLITEKNIK LP3I BANDUNG”. Penelitian yang dituangkan dalam Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi dengan prestasi kerja karyawan politeknik LP3I Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif Kualitatif yaitu penulis memaparkan mengenai bagaimana proses pemberian kompensasi terhadap karyawan. Setelah melakukan analisis dan pembahasan masalah, penulis memperoleh kesimpulan bahwa penentuan jumlah pemberian kompensasi dengan prestasi kerja karyawan Politeknik Lp3I Bandung berjalan dengan baik.

keyword: persepsi, kompensasi, prestasi kerja, karyawan

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin, agar dapat bertahan dan berkembang lebih lanjut. Dalam upaya pencapaiannya tersebut perusahaan atau organisasi harus dapat mengkombinasikan unsur manajemen sebaik-baiknya, yang terdiri dari manusia, uang metode, mesin, material dan pasar . Unsur manusia sebagai unsur yang paling penting karena manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan, sebab mereka dapat mengolah sumber daya lain dengan pengetahuan dan keterampilannya.

Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga mereka dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dengan pengaturan manajemen SDM secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan ini dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran dan pengembangan serta kompensasi.

Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, maka perusahaan atau organisasi harus mampu memelihara dan mempertahankan karyawannya agar tetap bekerja disertai kemampuan yang terus berkembang pada diri karyawan, salah satu cara yaitu melalui pemberian kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun perusahaan, karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Bagi Perusahaan, pemberian kompensasi bertujuan untuk mempertahankan tenaga kerjanya terutama tenaga kerja yang berkualitas dengan harapan mereka dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan dengan cara meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja mereka sesuai dengan harapan perusahaan.

Agar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tujuan maka perusahaan harus melakukan penilaian atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan untuk membandingkan antara hasil kerja yang sesungguhnya dicapai oleh karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengembangkan kualitas diri para karyawan yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi kepentingan perusahaan.

Menurut Handoko (1998:176) "*bagi sebagian besar karyawan, uang masih merupakan motivator kuat atau bahkan yang paling kuat*". Atas dasar itulah pemberian kompensasi akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga menghasilkan dampak positif bagi organisasi/perusahaan.

Politeknik LP3I Bandung merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pendidikan, selalu berusaha untuk menjaga kualitas lulusannya. Dalam usaha tersebut maka di perlukan karyawan yang berkualitas, untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, maka Politeknik LP3I Bandung harus memberikan perhatian yang baik terhadap karyawannya, salah satu bentuk perhatian yang diberikan oleh Politeknik LP3I Bandung yaitu dengan pemberian kompensasi.

Politeknik LP3I Bandung mempunyai kebijakan tersendiri mengenai pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawannya. Perihal kompensasi dan prestasi kerja karyawan inilah yang akan di teliti oleh penulis. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul “**HUBUNGAN PEMBERIAN KOMPENSASI DENGAN PERSEPSI PRESTASI KERJA KARYAWAN POLITEKNIK LP3I BANDUNG**”

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi yang di gunakan penulis adalah Deskriptif Kualitatif, disini penulis memaparkan secara jelas tentang masalah yang akan di bahas yang berusaha untuk memberikan gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti darisuatu perusahaan. Gambaran yang sistematis dan akurat diperoleh dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan dan menganalisis data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

#### **Observasi**

Penulis melakukan observasi di Politeknik LP3I Bandung.

#### **Wawancara**

Penulis melakukan wawancara langsung dengan seluruh karyawan untuk melengkapi data dan informasi mengenai hubungan pemberian kompensasi dengan prestasi karyawan Politeknik Lp3i Bandung.

#### **Studi Pustaka**

Penulis mencari teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Buku yang di pakai penulis untuk melengkapi teori-teori seperti buku tentang manajemen persediaan, buku tersebut menjelaskan tentang pengertian

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tujuan Pemberian Kompensasi Karyawan Politeknik LP3I Bandung**

Dalam melakukan setiap kegiatan biasanya ada sasaran atau tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula dengan pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Politeknik LP3I Bandung kepada karyawannya yang telah menghabiskan waktu, tenaga dan pikirannya untuk perusahaan.

Tujuan dilaksanakannya pemberian kompensasi oleh Politeknik LP3I Bandung adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Motivasi kerja Karyawan Politeknik LP3I Bandung berusaha untuk memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawannya, sehingga perusahaan akan mudah untuk memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih giat dan semangat

2. Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan  
Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan menimbulkan rasa puas dan senang bagi karyawan sehingga dengan kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan  
Pemberian kompensasi yang adil dan layak diharapkan disiplin kerja karyawan akan semakin baik dan dapat merendahkan sikap negatif para karyawan, sehingga karyawan akan mentaati peraturan yang berlaku dan aktivitas kerja akan lebih meningkat serta memberikan keuntungan pada perusahaan.
4. Tercapainya Tujuan Perusahaan  
Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan akan meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan terciptanya kondisi seperti demikian, maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

#### **Program Pemberian kompensasi Politeknik LP3I Bandung Asas, Metode, Sistem dan Waktu Pembayaran Kompensasi pada Politeknik LP3I Bandung**

1. Asas pemberian kompensasi pada Politeknik LP3I Bandung berdasarkan adil dan layak maksudnya pemberian kompensasi sesuai dengan posisi, kelayakan dan tugasnya
2. Metode pemberian kompensasi yang digunakan oleh Politeknik LP3I Bandung adalah menggunakan metode jamak, dimana perusahaan dalam menentukan pemberian gaji tidak hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawannya , tetapi perusahaan mempunyai kriteria lain yang dapat dijadikan acuan dalam menentukan besarnya gaji yang diberikan kepada para karyawan. Kriteria penentuan besarnya gaji yang diterima karyawan adalah sebagai berikut : pendidikan formal, Keahlian atau keterampilan, Tanggung jawab pekerjaan, sifat atau jenis pekerjaan dan resiko pekerjaan.
3. Sistem pembayaran yang digunakan oleh Politeknik LP3I Bandung yaitu sistem berdasarkan waktu dimana pembayaran kompensasi dilakukan setiap satu bulan sekali.
4. Waktu pembayaran kompensasi yang dilakukan Politeknik LP3I Bandung yaitu setiap akhir bulan antara tanggal 27 sampai dengan 30 dengan melalui transfer via bank.

#### **Bentuk-bentuk Kompensasi pada Politeknik LP3I Bandung**

Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan Politeknik LP3I Bandung berupa uang kontan (gaji dan tunjangan) dan Jamsostek

1. Gaji

Gaji adalah imbalan yang diberikan secara rutin yaitu setiap akhir bulan. Besarnya gaji pokok yang diterima karyawan tergantung pada jabatan yang diemban dari masing-masing jabatan.

2. Uang makan  
Uang makan diberikan kepada karyawan sebesar Rp 8.000,- (delapan riibu rupiah) per hari selama 25 hari kerja . Pemberian Uang makan ini dilakukan setiap bulan bersamaan dengan pemberian balas jasa karyawan yang bersangkutan.
3. Tunjangan Hari Raya  
Tunjangan hari raya diberikan setiap tahun kepada karyawan. Tunjangan ini diberikan paling lambat satu minggu sebelum hari raya. Tunjangan hari raya yang diberikan Politeknik LP3I Bandung dilakukan berdasarkan masa kerja pada karyawannya antara lain :
  - a. Untuk Karyawan yang masa kerjanya sudah satu tahun atau lebih diberikan tunjangan hari raya sebesar satu kali total gaji pokok
  - b. Untuk Karyawan yang masa kerjanya kurang dari satu tahun diberikan tunjangan berdasarkan masa kerjanya, misal masa kerjanya 8 bulan maka tunjangan hari raya yang diberikan  $8/12 \times$  gaji pokok.
4. Tunjangan Kesehatan  
Tunjangan kesehatan diberikan sebesar total gaji selama satu bulan
5. Fasilitas Mushola  
Politeknik LP3I Bandung menyediakan fasilitas mushola sebagai sarana ibadah di dalam lingkungan perusahaan yang dapat digunakan karyawan untuk melakukan ibadah secara tenang dan khusus sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik.
6. Program Rekreasi  
Program rekreasi yang dilaksanakan Politeknik LP3I Bandung diselenggarakan setiap satu tahun sekali yaitu biasanya dilaksanakan menjelang akhir tahun, waktunya ditentukan atas kesepakatan bersama. Tujuan dari kegiatan rekreasi ini adalah agar karyawan dapat menghilangkan rasa jenuh akibat kesibukan sehari-hari, serta mempererat hubungan kekeluargaan antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

### **Pelaksanaan Pemberian Kompensasi pada Politeknik LP3I Bandung**

Pelaksanaan pemberian kompensasi pada Politeknik LP3I Bandung sampai saat ini tidak mengalami perubahan dan sesuai dengan program awal tentang pemberian kompensasi, tetapi sewaktu-waktu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawannya dapat mengalami perubahan sesuai kebijakan yang berlaku di dalam lingkungan Politeknik LP3I Bandung Waktu pembayaran kompensasi dilaksanakan setiap akhir bulan antara tanggal 27 sampai dengan 30 dengan pembayaran via transfer bank.

Tunjangan Hari Raya diberikan sebesar 1 (satu) bulan dari gajipokok, yang waktu pemberian kompensasi THR tersebut diberikan 1 (satu) minggu sebelum Hari Raya.

Kompensasi untuk uang makan diberikan bersama kompensasi gaji yang diberikan setiap akhir bulan antara tanggal 27 sampai dengan 30 dengan pembayaran via transfer bank.

Kompensasi Tunjangan Kesehatan diberikan sebesar jumlah gaji karyawan, yang waktu pelaksanaan pemberiannya jika karyawan tersebut memberikan bukti pembayaran kesehatan Rumah sakit/Dokter. Dan Kompensasi rekreasi biasanya dilaksanakan setiap akhir tahun.

### **Evaluasi Pemberian Kompensasi pada POLITEKNIK LP3I BANDUNG**

Evaluasi pemberian kompensasi pada POLITEKNIK LP3I BANDUNG dilakukan apabila terjadi perubahan jumlah/besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Seperti kenaikan Upah Minimum Kota (UMK) atau sesuai kebijakan POLITEKNIK LP3I BANDUNG. Adapun bentuk-bentuk kompensasi yang lain (fasilitas) pada POLITEKNIK LP3I BANDUNG sampai saat ini tidak mengalami perubahan seperti uang makan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan program rekreasi.

### **Faktor-faktor hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Prestasi kerja Karyawan POLITEKNIK LP3I BANDUNG**

Faktor-faktor yang terlibat di dalam hubungan antara pemberian kompensasi dengan prestasi kerja karyawan POLITEKNIK LP3I BANDUNG menurut hasil observasi penulis adalah sebagai berikut:

1. Direktur
2. Bagian Keuangan,
3. Karyawan

### **Kendala-kendala**

Kendala-kendala dalam hubungan antara pemberian kompensasi dengan prestasi kerja karyawan POLITEKNIK LP3I BANDUNG berdasarkan hasil observasi dan konsultasi dengan Bagian Keuangan dan karyawan adalah :

1. Perbedaan persepsi antara karyawan dengan manajer mengenai prestasi kerja.
2. Reaksi karyawan terhadap besaran kompensasi yang diterima.
3. Perbedaan pendapat antara karyawan dengan manajemen tentang cara perhitungan kompensasi
4. Pembayaran kompensasi tidak tepat waktu

### **Solusi Pemecahan Masalah**

Solusi Pemecahan Masalah yang telah diambil oleh perusahaan terhadap kendala-kendala yang timbul karena hubungan pemberian kompensasi dengan prestasi kerja karyawan antara lain:

1. Standarisasi prosedur kerja
2. Penetapan Standard Operasi Procedure (SOP)

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

- a. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja karyawan, dan guna pencapaian tujuan perusahaan/organisasi
- b. Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan adalah berupa gaji, uang makan, tunjangan hari raya(THR), tunjangan kesehatan, fasilitas kesehatan dan program rekreasi.
- c. Pelaksanaan pemberian kompensasi sesuai dengan posisi, kelayakan dan tugasnya, tidak hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan, pembayaran kompensasi dilakukan setiap satu bulan sekali setiap akhir bulan antara tanggal 27 sampai dengan 30 dengan melalui transfer via bank.
- d. Prestasi kerja karyawan Politeknik LP3I Bandung cukup memuaskan dengan dilihat dari motivasi kerja karyawan dan meningkatnya disiplin kerja karyawan
- e. Hubungan antara pemberian kompensasi dengan prestasi kerja karyawan sangat berhubungan dilihat dari hasil statistik.
- f. Kendala-kendala dalam pemberian kompensasi antara lain perbedaan persepsi antara karyawan dengan manajer mengenai prestasi kerja, besaran kompensasi yang diterima karyawan, perbedaan pendapat tentang perhitungan kompensasi dan ketidaktepatan waktu pembayaran kompensasi
- g. Pemecahan masalah pemberian kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja, maka dipandang perlu adanya standarisasi prosedur kerja dan standarisasi operasi penilaian prestasi kerja karyawan

#### **Saran**

Solusi Pemecahan Masalah yang telah diambil oleh manajemen terhadap kendala-kendala yang timbul karena hubungan pemberian kompensasi dengan prestasi kerja karyawan.

- a. Standarisasi prosedur kerja
- b. Penetapan standard penilaian prestasi kerja

- c. Pembayaran dilakukan sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- d. Pembayaran kompensasi dan upah dilakukan sesuai jadwal
- e. Perhitungan kompensasi dilakukan secara terbuka dengan masing-masing karyawan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Hilgard, E.R. *Pengantar Psikologi*. (8<sup>th</sup>ed.). Erlangga. Bandung, 1991
- Bambang Wahyudi , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung, 1996
- Baltus, R.K. *Personal Psychology for Life and Work*. Mc Graw Hill ,New York , 1983
- Chaplin, J.P. *Kamus Lengkap Psikologi*. (Edisi 5). PT Raja Grafindo Persada ,Bandung :. 1999
- Hasibuan, M.S.P., *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produk*, Bumi Aksara, Bandung,1996.
- Handoko, T. Hani., *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta, 1997.
- Handoko, T. Hani *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke - 2, BPFE, Yogyakarta. 1998.
- Hasiabuan, Malayu SP., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung,2000
- Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (CetakanKetiga), PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung, 2001
- Saydam, Gouzali., drs., Bc.TT. *Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2006.
- Saydam, G., *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (dalam tanya jawab)*. Djambatan Bandung:.. 2000

Siagian, P & Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung, 1999

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 3*, STIE YKPN, Yogyakarta, 2001