



Analisis kompensasi dan benefit dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Star Omega Abadi Group

Mega Puspita Sari¹, Sherly Maharani²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital

email: megapuspa@digitechuniversity.ac.id¹, sherly11211591@digitechuniversity.ac.id²

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 6 November 2024

Disetujui 5 Desember 2024

Diterbitkan 27 Desember 2024

Kata kunci:

Kompensasi, Tunjangan Karyawan, Benefit, Kinerja Karyawan

Keywords :

Compensation, Benefits, Performance, Allowance

ABSTRAK

Kompensasi dan *benefit* bermanfaat cukup dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi dan *benefit* bisa masuk sebagai motivasi bagi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang baik. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi dan *benefit* yang layak maka cenderung akan mengganggu kinerja karyawan. Sebaliknya pegawai dengan kompensasi dan *benefit* layak mampu lebih baik kinerjanya di perusahaan. Penelitian ini ingin menganalisis peran Kompensasi dan *Benefit* apakah dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Star Omega Abadi Group. Metode penelitian ini yaitu metode pendekatan kualitatif deskriptif. Informannya yaitu karyawan dari PT Star Omega Abadi Group. Pengumpulan data memakai metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah riset dijalankan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan *benefit* begitu penting menaikkan kinerja karyawan. Meskipun ada aspek dari kompensasi dan *benefit* yang masih belum memenuhi standar menaikkan kinerja karyawan. Hal ini sebagai akibat dari norma perusahaan masih belum sesuai dengan harapan karyawan.

ABSTRACT

Compensation and benefits are very important in improving employee performance. Compensation and benefits are a motivation for an employee in carrying out work to get good results. If employees do not get proper compensation and benefits, it tends to interfere with employee performance. Conversely, employees who get proper compensation and benefits will have better performance for the company. This study needs to analyze compensation and benefits in making it up higher the performance of employees of PT Star Omega Abadi Group. A descriptive analysis qualitative approach was being used for this analysis. Informants in this study are employees of PT Star Omega Abadi Group. Observation, interview and documentation methods, based on the data obtained after using that data collection methods, it can be concluded that compensation and benefits are very important to improve employee performance. Although there are aspects of compensation and benefit that still do not meet the standards in improving employee performance. This is because company policies are still not meeting with employee expectation.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan sebuah bisnis, perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kesejahteraan pegawai yang berada di perusahaan. Sesuai kesepakatan atau kontrak yang telah disepakati di awal, karyawan mempunyai hak memperoleh kompensasi dan *benefit* untuk nantinya akan menunjang kinerja karyawan. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 memuat mengenai pekerja, upah, tunjangan, waktu dan hal yang harus dikerjakan. Pemberian upah untuk pegawai setelah mereka menunaikan pekerjaan ditetapkan berdasarkan perhitungan ketentuan upah sesuai daerah masing-masing. Selain upah ada pun kompensasi lain berupa tunjangan yang karyawan terima umpamanya adalah tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, cuti, bonus dan sebagainya. Tujuan diberikannya tunjangan tersebut oleh perusahaan diharapkan karyawan dapat meningkatkan loyalitas, motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dalam Haya & YPE (2020) yang meriset pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Karanganyar dengan metode kuantitatif olah data bersampel 50 orang pegawai di sana memperlihatkan bahwa kompensasi juga motivasi berpengaruh signifikan positif senilai 82,2% pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Sisanya, sebanyak 17,8% dijabarkan variabel lainnya

yang tak ada ujinya pada penelitian, seperti contohnya *benefit* perusahaan, yang mana penelitian ini akan memasukkan *benefit* sebagai tolak ukur, melalui penelitian kualitatif.

Berdasarkan dari Wening & Purnomo (2019) dalam penelitiannya menganalisis *benefit*, motivasi dan komitmen organisasional aparat menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Ada sebanyak 31 responden PNS pada Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten XYZ yang menjadi sampel untuk penelitian ini. Hasilnya, *benefit*, motivasi dan komitmen organisasional aparat sudah cukup baik terimplementasikan pada aparatur negara yang bekerja pada instansi terkait. Pemberian *benefit* terbukti berpengaruh paling tinggi untuk dimensi prestasi kerja senilai 4,55 dan berpengaruh paling rendah untuk dimensi kelangkaan profesi senilai 4,10. Motivasi terbukti berpengaruh paling tinggi untuk dimensi kebutuhan sosial sebesar 4,48 dan berpengaruh paling rendah untuk dimensi harga diri sebesar 4,31. Komitmen organisasional aparat terbukti berpengaruh paling tinggi untuk dimensi komitmen afektif sebesar 4,54 dan berpengaruh paling rendah untuk dimensi komitmen kelanjutan sebesar 3,89. Ada pun, keterbatasan dari riset yang telah dilakukan terhadap Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten XYZ yakni peneliti tidak memuat variabel kompensasi serta hubungan antar variabel lebih erat.

Menurut Setyo Widodo & Yandi (2022) kinerja karyawan berhubungan erat dipengaruhi oleh kompetensi, kompensasi, dan motivasi, berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif dengan kajian literatur di lingkup MSDM. Namun, masih sangat dibutuhkan riset selanjutnya demi mengetahui seberapa besar faktor-faktor lain memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian oleh Herawati et al. (2021) mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan, hasil yang didapatkan dari uji korelasi yaitu 0,965 dan uji determinasi 93%, membuat hubungan begitu kuat dan positif antara kompensasi ke kinerja karyawan divisi sumber daya manusia di PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. Arah hubungan kompensasi ke kinerja positif searah. Penelitian ini pun belum meneliti pengaruh *benefit* pada kinerja karyawan dengan metode kualitatif. Ada pula Lating & Susanto (2022) meneliti mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.Aryanta Prima Perkasa dengan sampel riset sejumlah 35 karyawan memakai teknik sampling jenuh beranalisis regresi linear berganda. Hasilnya, ada pengaruh positif kompensasi senilai 0,392, lingkungan kerja senilai 0,364, dan motivasi kerja senilai 0,428 kepada kinerja karyawan CV Aryanta Prima Perkasa. Namun, riset ini tidak meneliti bagaimana kompensasi dan *benefit* berpengaruh pada kinerja karyawan dengan metode kualitatif.

PT Star Omega Abadi *Group* adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang dagang dan jasa *hardware* dan *software* komputer sejak tahun 2008. Dengan mengutamakan kepuasan pelanggan atas jasa dan produk yang diberikan, perusahaan berusaha memaksimalkan kinerja karyawan agar karyawan dapat berkompeten dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai contoh apabila seorang karyawan di divisi *sales* berhasil melakukan suatu proyek atau penjualan maka perusahaan akan memberikan kompensasi berupa komisi yang sudah diatur sesuai kontrak. Namun divisi lain tidak menerima kompensasi apapun seperti komisi, bonus ataupun kenaikan gaji bagi seluruh karyawan yang tidak signifikan. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan di kalangan karyawan karena perusahaan tidak memberikan kompensasi apapun tetapi karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Pada divisi *Sales Executive* sering terjadi pergantian karyawan dikarenakan terdapat target yang harus dipenuhi apabila tidak mencapai target maka kontrak karyawan tidak akan dilanjutkan. Ada pun alasan lain karyawan di divisi lain yang mengajukan pemutusan kontrak dengan perusahaan karena tidak sesuainya kompensasi dan *benefit* yang diterima. Pergantian karyawan akan menimbulkan ketidakefektifan kinerja bagi karyawan lain.

Maka dari itu, tujuan riset ini menganalisis kompensasi dan *benefit* apakah meningkatkan kinerja karyawan pada PT Star Omega Abadi *Group*. Penelitian ini menyajikan sumbangsih baik secara teoritis maupun praktisi. Secara teoritis besar harapannya hasil penelitian ini dipakai untuk acuan melakukan penelitian hal kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menjadi motivasi dalam penerapan di suatu perusahaan. Secara praktisi diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan gambaran secara jelas tentang kompensasi dan *benefit* dalam menunjang kinerja karyawan. Lantas PT Star Omega Abadi *Group* dapat terbantu dalam memenuhi kompensasi dan *benefit* karyawan sehingga menunjang kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang dilaksanakan memakai pendekatan kualitatif. Dimana data didapatkan dari beragam sumber melalui berbagai teknik pengumpulan data dan dijalankan secara berkelanjutan hingga informasi yang diperlukan mencukupi. Penelitian deskriptif memakai pendekatan kualitatif pun dipilih untuk riset ini. Populasi penelitian yakni karyawan-karyawan PT Star Omega Abadi *Group*. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan tiga urutan berdasarkan (Sugiyono, 2019):

1. Wawancara kepada 15 karyawan yang dijadikan *sampling* penelitian dilakukan secara terstruktur guna mendapatkan jawaban pasti tentang informasi yang akan diperoleh, yaitu dengan mewawancarai secara langsung seorang Staf Admin, seorang Kurir, dua orang *Office Boy*, seorang Staf Pajak, seorang Resepsionis, seorang Staf *Accounting*, seorang *Sales*, seorang Staf *Legal*, seorang Staf *Finance AR*, seorang Kasir, seorang Staf *Finance AP*, seorang Manajer Produk, dan seorang Staf HR berlokasi di ruang kantor PT Star Omega Abadi *Group* dari tanggal 4 – 7 November 2024.
2. Observasi, dilakukan untuk menyimak kondisi tempat penelitian secara cermat dan menulis juga merekam hal-hal relevan di sekitar objek riset yang terkait data yang diinginkan.
3. Dokumentasi, berupa pengumpulan data hasil wawancara guna mendukung analisis pengamatan berupa gambar atau video.

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa teknik atau metode analisis data yakni serangkaian kegiatan terstruktur demi memperoleh dan merangkap data dari hasil wawancara, catatan di saat riset sedang dilaksanakan dan dokumentasi, dilaksanakan lantas melalui penyusunan data ke dalam kelompok-kelompok yang ada, menjelaskan unit-unit begitu detail, melaksanakan sintesa, mengurutkannya juga memilih informasi penting untuk dipelajari (Reduksi data), selanjutnya data tersebut disajikan dan diabstraksi sehingga mudah disimpulkan oleh peneliti maupun orang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bagian ini memuat hasil riset dari wawancara mengenai kompensasi dan *benefit* dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Star Omega Abadi *Group*.

Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Indikator yang dipakai dalam melihat kompensasi karyawan pada penelitian ini adalah gaji yang adil dan sesuai dengan pekerjaan, insentif yang sesuai dengan pengorbanan, tunjangan yang sesuai dengan harapan dan fasilitas yang memadai.

Seperti apa kata salah satu informan, Annisa, sebagai resepsionis, merasa gaji yang sudah diterimanya selama ini setara dengan apa yang dikerjakannya. Kemudian, Rizky selaku informan, sebagai *office boy*, kompensasi yang diterimanya sudah sesuai dengan yang diharapkan sebagaimana ini adalah pengalamannya bekerja pertama kali. Sedangkan, 8 dari 15 orang karyawan PT Star Omega Abadi *Group* sendiri belum merasa gaji yang mereka terima sudah adil dan sesuai. Seperti menurut informan Ikka, sebagai staf *accounting*, gaji yang diberikan oleh PT Star Omega Abadi *Group* tidak seimbang dengan pekerjaan yang dikerjakannya dan diharapkan bisa lebih tinggi. Kemudian, informan Vinca selaku staf legal, mengatakan dalam penetapan kompensasi yang diberikan oleh PT Star Omega Abadi *Group* dilihat dari *background* pendidikan, pengalaman, *skill*, beban, dan tanggung jawab bekerja karyawan. Dari hasil wawancara, karyawan PT Star Omega Abadi *Group* mayoritas memberikan penjelasan bahwa gaji yang adil dan sesuai akan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan karena dengan gaji yang sesuai karyawan PT Star Omega Abadi *Group* akan merasa termotivasi, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Lisa, selaku *sales*, sebagai informan, mengatakan insentif diterima oleh divisi *sales* saat laku ketika menjual produk. Dari hasil wawancara, karyawan PT Star Omega Abadi *Group* memberikan penjelasan bahwa mayoritas selama mereka bekerja di PT Star Omega Abadi *Group* insentif hanya diberikan kepada karyawan di divisi *sales* dan *marketing*. Pemberian insentif juga diberikan sesuai dengan pendapatan dalam penjualan produk. Perhitungan insentif juga dirasa tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka lakukan kepada PT Star Omega Abadi *Group*. Karyawan PT Star Omega Abadi *Group* di divisi lainnya tidak pernah mendapatkan insentif apapun seperti apa kata Anderson

selaku informan, sebagai staf admin, sehingga mereka merasa apabila diberikannya insentif maka karyawan PT Star Omega Abadi *Group* akan meningkatkan motivasi dan kinerja dalam bekerja.

Menurut informan Purnomo sebagai *Product* dan *Purchasing Manager*, tunjangan yang diberikan oleh PT Star Omega Abadi *Group* juga tidak dibedakan berdasarkan waktu karyawan tersebut bekerja dan level jabatan. Dari hasil wawancara, karyawan PT Star Omega Abadi *Group* memberikan penjelasan bahwa tunjangan yang diberikan oleh PT Star Omega Abadi *Group* selama ini sudah memenuhi standar dan sesuai dengan peraturan pemerintah. Namun, sebagian karyawan PT Star Omega Abadi *Group* pun merasa masih minim untuk tunjangan hari raya. Sehingga karyawan mengharapkan manajemen PT Star Omega Abadi *Group* dapat meninjau kembali untuk penghitungan tunjangan hari raya.

Dari hasil wawancara, karyawan PT Star Omega Abadi *Group*, 9 orang karyawan memberikan penjelasan bahwa fasilitas yang diberikan oleh PT Star Omega Abadi *Group* sudah cukup baik tetapi perlu diadakan peningkatan sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Sedangkan 6 orang belum merasakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai. Adapun fasilitas lain berupa penyediaan kendaraan motor untuk para kurir. Namun PT Star Omega Abadi *Group* hanya memberikan sistem *reimburse* uang bensin untuk para kurir. Adapun karyawan yang mengeluhkan tentang tempat parkir yang kurang luas serta masukan berupa pengadaan fasilitas olahraga untuk para karyawan.

Benefit dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Indikator yang dipakai dalam melihat *benefit* karyawan pada penelitian ini adalah *benefit* sesuai aturan yang diterapkan, tambahan penghasilan karyawan, ketepatan waktu pemberian *benefit*, dan *benefit* harus dipastikan memenuhi kebutuhan karyawan.

Pemberian *benefit* menurut Bayu sebagai kurir hanya sekedar cukup namun belum bisa memenuhi kebutuhannya. Ada pun bagi Zahrotul selalu staf *finance AP*, yang diterimanya juga hanya berupa BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan, sehingga Zahrotul mengharapkan ada penambahan *benefit*. Dari hasil wawancara, karyawan PT Star Omega Abadi *Group* selama ini hanya menerapkan peraturan umum tentang *benefit* yang tidak terlalu berdampak terhadap karyawan. Sedangkan untuk penerapan aturan untuk kompensasi sudah diterapkan sesuai dengan peraturan pemerintah. Dalam pelaksanaannya penggunaan BPJS Kesehatan bagi karyawan tidak mengalami kendala apapun.

Faika, selaku *office boy*, mengerjakan tugas piket, hal tersebut dilakukannya sampai di luar jam kerja perusahaan. Sehingga Faika mendapatkan *benefit* berupa uang lembur, hal tersebut membuatnya merasa lebih termotivasi dalam bekerja. Dari hasil wawancara, mayoritas karyawan memberikan penjelasan bahwa manajemen PT Star Omega Abadi *Group* belum mampu menerapkan tambahan penghasilan karyawan secara merata. Adapun tambahan penghasilan seperti uang lembur tetapi dari pihak perusahaan mengantisipasi karyawan untuk tidak melakukan lembur kecuali memang ada pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan. PT Star Omega Abadi *Group* menerapkan pemberian lembur dimulai dari setengah jam setelah jam kerja normal. Namun karyawan terkadang dihimbau untuk tidak melakukan lembur kecuali pekerjaan yang harus diselesaikan saat itu juga. Pemberian uang lembur dihitung berdasarkan upah pokok lalu dikalikan oleh jumlah jam lembur dan hanya karyawan dengan level staf yang hanya menerima uang lembur. Untuk saat ini pemberian uang lembur sudah sesuai dengan harapan karyawan.

Dari hasil wawancara 15 karyawan PT Star Omega Abadi *Group*, 9 orang karyawan memberikan penjelasan bahwa *benefit* oleh perusahaan seperti tunjangan hari raya tepat waktu. Sesuai wawancara seperti pada salah satu *office boy* di kantor ini, PT Star Omega Abadi *Group* melaksanakan pemberian *benefit* tersebut secara tepat waktu sehingga seorang karyawan bernama Faika merasa sangat terbantu dengan *benefit* tersebut. Pembayaran gaji setiap bulannya juga sudah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Proses pencairan untuk tunjangan seperti BPJS Kesehatan, Ketenagakerjaan, tunjangan harian seperti transportasi dan uang makan juga tidak mengalami kendala.

Dari hasil wawancara karyawan PT Star Omega Abadi *Group*, mayoritas karyawan memberikan penjelasan bahwa peran *benefit* sangat penting apabila perusahaan sudah menerapkan *benefit* tersebut. Namun 5 dari 15 orang karyawan PT Star Omega Abadi *Group* merasa *benefit* tersebut belum cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup. Banyak karyawan yang belum merasa puas oleh *benefit* yang diberikan oleh PT Star Omega Abadi seperti bonus tahunan dan pemotongan

tunjangan tetap saat karyawan mengambil hak cuti tahunan. Seperti mengutip pada wawancara dengan Safitri selaku staf pajak, diharapkan kedepannya PT Star Omega Abadi *Group* dapat memberikan *benefit* yang akan menunjang lebih karyawannya. Hendrika sebagai kasir pun memberikan pendapat bahwa *benefit* dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Tapi, dalam pemberian gaji, tunjangan, *benefit* seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan setiap bulannya PT Star Omega Abadi *Group* sesuai waktu pemberiannya. Sehingga karyawan juga tak mengeluh atas keterlambatan dalam pemberian kompensasi dan *benefit*.

Pembahasan Penelitian

Bagian ini terdiri dari pembahasan penelitian yang didapatkan dari mewawancarai 15 responden tentang kompensasi dan *benefit* dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Star Omega Abadi *Group*.

Analisis Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Kompensasi pada PT Star Omega Abadi *Group* saat ini masih belum memenuhi standar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pembagian kompensasi yang tidak merata seperti insentif yang hanya diberikan kepada karyawan di divisi *sales* merupakan salah satu contoh dari ketidakmampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Azhar et al. (2020), Lating & Susanto (2022) dan Haya & YPE (2020) juga menyetujui hal yang sejalan, dimana upah adil serta sesuai, insentif sesuai, tunjangan, dan fasilitas yang layak, seluruh hal itu memengaruhi secara positif sebagai kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang puas bila mendapatkan seluruh hal tersebut.

Gaji yang adil dan sesuai yang diberikan oleh PT Star Omega Abadi *Group* akan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan karena dengan gaji yang sesuai karyawan PT Star Omega Abadi *Group* akan merasa termotivasi, dan semangat kerja pun kian melambung. Sejalan pula dengan hasil penelitian Herawati et al. (2021) dimana gaji secara berkala mengadakan stabilitas ekonomi untuk orang yang menerimanya sehingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan agar semangat mendapatkan gaji sesuai dan adil. Menurut Mangkunegara & Hasibuan (2017) gaji itu sejumlah uang untuk karyawan tiap bulan setelah kerjanya dilaksanakan. Ada pun, pemberian gaji yang adil dan sesuai tetap harus didasari oleh berbagai latar belakang seperti pendidikan, pengalaman kerja, *skill*, beban dan tanggung jawab dalam bekerja. Pada tahun 2023 upah minimum provinsi DKI Jakarta mengalami kenaikan sebesar Rp. 327.953 dan pada tahun 2024 mengalami kenaikan sebesar Rp. 165.583. Dengan peningkatan upah minimum provinsi setiap tahunnya menunjukkan adanya pertumbuhan ekonomi dan inflasi di Indonesia. PT Star Omega Abadi *Group* selama ini sudah menerapkan kenaikan gaji bagi karyawan. Namun kenaikan tersebut belum sesuai dengan peraturan pemerintah, kebijakan kenaikan gaji hanya berdasarkan penilaian performa karyawan selama setahun dan perhitungan untuk kenaikan gaji bagi semua karyawan sama rata tanpa membedakan level jabatan.

Insentif yang selama ini sudah diterapkan di PT Star Omega Abadi *Group* hanya berlaku bagi karyawan di divisi *sales* dan *marketing*. Insentif berupa komisi dari hasil penjualan sebesar 5% dari hasil penjualan. Menurut Ratnasari & Mahmud (2020), insentif itu dorongan pegawai termotivasi lebih giat untuk kerja, berupa apresiasi di luar dari upah. Pada umumnya insentif berupa komisi penjualan bagi seorang sales sebesar 5% - 10% dari hasil penjualan. Sementara divisi lainnya tidak mendapatkan insentif seperti bonus tahunan ataupun bonus target pekerjaan. Untuk itu, seharusnya PT Star Omega Abadi *Group* memberikan apresiasi bagi karyawan berupa bonus agar karyawan meningkatkan kinerja. Sehingga karyawan dapat memberikan peningkatan performa dalam bekerja guna hasil kerja meningkat. Hasil penelitian ini cocok hasilnya dengan milik Herawati et al. (2021), dimana komisi, bonus, insentif merupakan bagian dari kompensasi finansial yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sesuai pula dengan penelitian oleh Setyo Widodo & Yandi (2022), dimana semakin banyak insentif yang diterima maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu tunjangan yang diberikan oleh PT Star Omega Abadi *Group* adalah tunjangan hari raya. PT Star Omega Abadi *Group* memberikan tunjangan hari raya hanya berdasarkan upah pokok tanpa tunjangan tetap dan diberikan H-7 sebelum hari raya. Menurut Kadarisman (2016), tunjangan itu tambahan upah untuk diberikan organisasi ke karyawan. Diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan kembali untuk peningkatan dalam tunjangan guna menunjang kinerja karyawan dan karyawan akan menaruh rasa loyalitas tinggi pada perusahaan. Mengikuti perhitungan *take home*

pay per bulannya dengan komponen berupa upah pokok dan tunjangan tetap lainnya seperti tunjangan transportasi dan tunjangan makan. Herawati et al. (2021) dan Najoran et al. (2018) pun menyatakan, cocok dengan penelitian ini, dimana sebagai penghargaan penyerahan hasil kerja pegawai pada perusahaan, membuat perusahaan menyerahkan kompensasi berupa tunjangan yang bisa membuat pegawai puas dan berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan secara positif.

Dengan adanya peningkatan fasilitas akan menumbuhkan rasa semangat dan motivasi tinggi karyawan dalam bekerja. Karyawan PT Star Omega Abadi *Group* juga akan merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaan apabila fasilitas menunjang pekerjaan. Menurut Fandy Tjiptono (2019), fasilitas itu bentuk eksterior dan interior dirupakan oleh perusahaan demi membangun rasa aman juga nyaman pelanggan. Pentingnya fasilitas kantor untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari pemberian fasilitas alat kerja, misal ruang fisik memadai berlokasi strategis, tempat parkir luas dan peningkatan ruang kerja lebih baik. Herawati et al. (2021) menyatakan dimana fasilitas yang terdiri dari biaya bensin untuk berpindah yang berhubungan dengan pekerjaan kantor merupakan hal baik yang dapat memengaruhi naiknya kinerja karyawan secara positif, sesuai dengan penelitian ini. Diharapkan PT Star Omega Abadi *Group* nantinya dapat meningkatkan fasilitas kantor yang lebih memadai.

Analisis Benefit dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Benefit yang didapatkan dirasa masih tidak sesuai dengan harapan karyawan PT Star Omega Abadi *Group*. Pemberian *benefit* sangat perlu untuk ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan juga akan merasa lebih diapresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Penetapan hitungan di PT Star Omega Abadi *Group* untuk pemungutan iuran BPJS Kesehatan sudah merujuk kepada peraturan pemerintah. Menurut Ajabar (2020), memuat mengenai disiplin kerja itu yakni standar – standar operasional yang menjadi kegiatan manajemen. Merujuk Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan, tiap Pekerja Penerima Upah harus memberi iuran BPJS Kesehatan 5% dari upah per bulan. Iuran BPJS bisa dilimpahkan ke pemberi kerja (perusahaan) sebesar 4%, dan 1% diberi oleh karyawan tertuju. Batas upah minimum menghitung iuran BPJS Kesehatan pada karyawan swasta adalah UMP. Apabila penerapan aturan oleh PT Star Omega Abadi *Group* terhadap *benefit* dan kompensasi sudah sesuai dan memenuhi ekspektasi karyawan maka hal tersebut nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan PT Star Omega Abadi *Group*. Hasil penelitian ini sejalan dengan Wening & Purnomo (2019) dimana implementasi *benefit* yang sangat baik dapat memiliki pengaruh untuk para karyawan secara positif dan semestinya ditingkatkan lebih baik lagi.

Apabila perusahaan menerapkan aturan tambahan penghasilan karyawan seperti bonus tahunan maka karyawan PT Star Omega Abadi *Group* akan merasa senang dan termotivasi dalam bekerja. Menurut Tambunan & Tambunan (2019), tambahan penghasilan adalah tambahan penghasilan yang diberikan untuk memperbaiki kondisi kerja, beban kerja, tempat bertugas, atau prestasi kerja pegawai. Merujuk Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.102 /MEN/VI/2004 mengenai waktu lembur dan gaji lembur pasal 4 pengusaha dengan bawahan pekerja/buruh melebihi waktu kerja, harus membayar lembur. Lantas, hasil penelitian ini sejalan dengan Wening & Purnomo (2019) dan Lating & Susanto (2022), dimana bonus sebagai bagian dari *benefit* merupakan hal yang memengaruhi secara positif meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan pemberian *benefit* tepat waktu kepada karyawan PT Star Omega Abadi *Group* maka akan berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan selama bekerja. Menurut Donald E. Kieso, Jerry J. Weygandt Terry D. (2015), menyebutkan bahwa ketepatan waktu adalah informasi yang akan disampaikan harus tepat pada kepada penerimanya sebelum informasi tersebut sudah lewat dari waktunya. Hasil penelitian ini pun sejalan dengan Wening & Purnomo (2019), dimana ketepatan waktu pemberian *benefit* sudah semestinya dilakukan untuk memengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara positif setelah karyawan berhasil menunaikan tugasnya dengan baik dan benar.

Karyawan PT Star Omega Abadi *Group* akan merasa dihargai dengan pemberian *benefit*. Diharapkan manajemen PT Star Omega Abadi *Group* dapat meningkatkan jumlah *benefit* sehingga karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebagai timbal balik. Menurut Busro (2018), perusahaan memberikan tunjangan kesejahteraan yang sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup fisik dan mental bagi mereka. Pemberian *benefit* oleh PT Star Omega Abadi *Group* belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Diharapkan PT Star Omega Abadi *Group*

dapat menunjang kembali kebijakan tentang pemberian bonus untuk karyawan atas hasil kerja selama setahun untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian Wening & Purnomo (2019) pun memuat mengenai dimana jumlah *benefit* yang sesuai dapat memotivasi naiknya kinerja karyawan.

Penelitian ini ada pun hanya membahas dengan metode kualitatif bagaimana kompensasi dan *benefit* dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disarankan ke depannya akan ada lebih banyak penelitian kuantitatif dan kualitatif mengenai faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan selain dari faktor yang sudah diriset oleh peneliti sekarang. Pada penelitian ke depannya bisa dipertimbangkan untuk meneliti pengaruh kebijakan pemotongan tunjangan tetap seperti tunjangan transportasi dan tunjangan makan saat karyawan mengambil hak cuti tahunan kepada kinerja karyawan. Kemudian direkomendasikan untuk meneliti apakah ada pengaruh untuk kinerja karyawan dari kenaikan gaji setiap tahunnya dan pemberian bonus tahunan pada karyawan.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil observasi dan wawancara yang peneliti laksanakan kepada 15 informan yang merupakan karyawan di PT. Star Omega Abadi *Group*, 1 orang berada di level jabatan manajer dan 14 orang berada di level jabatan staf. Analisis Kompensasi dan *Benefit* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Star Omega Abadi *Group* saat ini belum mencapai tingkatan sesuai dengan harapan karyawan. Berdasarkan wawancara dengan faktor kompensasi yang mencakup upah adil dan sesuai, insentif dengan kinerja baik, tunjangan yang diharapkan dan fasilitas mencukupi dapat dibuktikan dengan pemberian kompensasi oleh PT Star Omega Abadi *Group* saat ini masih jauh dari harapan karyawan. Namun pemberian fasilitas oleh PT Star Omega Abadi *Group* saat ini sudah memadai dan menunjang pekerjaan dengan baik. Untuk pembayaran gaji, tunjangan, insentif setiap bulannya juga sudah sesuai dengan kesepakatan di awal antara manajemen dan karyawan. Begitu pula dengan proses pencairan untuk tunjangan seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan tidak ada kendala. Penetapan perhitungan kompensasi yang belum sesuai dan dibutuhkan peningkatan seperti kenaikan gaji yang belum sesuai dengan peraturan pemerintah. Adapun indikator *benefit* yang terdiri dari sesuai aturan yang ditetapkan pemerintah, tambahan penghasilan karyawan, ketepatan waktu dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat ditarik kesimpulan PT Star Omega Abadi *Group* saat ini masih perlu peningkatan dalam upaya pemenuhan hak karyawan. *Benefit* yang saat ini diterima oleh karyawan PT Star Omega Abadi *Group* masih belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan karena tidak adanya pemberian bonus bagi karyawan seperti bonus tahunan ataupun bonus pencapaian bagi seluruh karyawan. Pemberian kompensasi dan *benefit* tersebut masih belum bisa meningkatkan kinerja karyawan PT Star Omega Abadi *Group* karena menurut karyawan masih belum sesuai dengan apa yang mereka telah berikan kepada pihak PT Star Omega Abadi *Group*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Donald E. Kieso, Jerry J. Weygandt Terry D., W. (2015). *Intermediate Accounting.pdf*.
- Fandy Tjiptono, G. C. (2019). *Service, quality dan customer satisfaction*. Andi.
- Haya, M. I., & YPE, Y. A. (2020). Analisa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Karanganyar. *Kelola*, 7(1), 68–74. <https://www.e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/kelola/article/view/647>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/484>

- Kadarisman. (2016). *Manajemen kompensasi*. Rajawali Pers.
- Lating, A., & Susanto, R. A. (2022). Analisa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Aryanta Prima Perkasa). *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 16(1), 8–15. <https://doi.org/10.33795/adbis.v16i1.1772>
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Najohan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *AGRI-SOSIOEKONOMI*, 14(1), 11–24. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono, P. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. PT. Alfabeta.
- Tambunan, T. S., & Tambunan, W. R. G. (2019). *Hukum bisnis*. Prenada Media.
- Wening, N., & Purnomo, G. (2019). Analisis pemberian benefit, motivasi, dan komitmen organisasional Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.32477/jrm.v6i1.332>