

KOMPENSASI BERBASIS KINERJA: STUDI KASUS AQILA LAUNDRY GRAHA KAMAL

Oleh:

Elisa Refiani¹

Mudji Kuswinarno²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162)

Korespondensi Penulis: elisaelif4@gmail.com

Abstract. One of the key components to improving employee performance in achieving organizational goals is a well-designed compensation plan. As a rapidly growing laundry business, Aqila Laundry needs to evaluate its compensation system to ensure smooth operations and employee satisfaction. The purpose of this study is to examine the structure of earnings, benefits, and other elements that affect Aqila Laundry Graha Kamal's compensation system. In this research, case study methodology was combined with qualitative techniques. Data was collected through analysis of documents related to the remuneration system and interviews with Aqila Laundry Graha Kamal employees. Aqila Laundry Graha Kamal uses a compensation system based on basic salary and bonuses. Base compensation is determined by how many customers each employee gets. Bonuses are given according to employee performance and sales targets achieved. The compensation system at Aqila Laundry Graha Kamal is generally quite good, but there are some aspects that need to be improved, such as the uncompetitive salary structure and the unclear bonus system. Aqila Laundry needs to conduct periodic salary structure reviews to ensure its competitiveness in the labor market. In addition, the bonus system needs to be clarified and well communicated to employees.

Keywords: employee, performance, compensation

Abstrak. Salah satu komponen kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi adalah rencana kompensasi yang dirancang dengan baik.

KOMPENSASI BERBASIS KINERJA: STUDI KASUS PADA AQILA LAUNDRI GRAHA KAMAL

Sebagai bisnis laundry yang berkembang dengan cepat, Aqila Laundry perlu mengevaluasi sistem kompensasinya untuk memastikan kelancaran operasional dan kepuasan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji struktur pendapatan, tunjangan, dan elemen-elemen lain yang mempengaruhi sistem kompensasi Aqila Laundry Graha Kamal. Dalam penelitian ini, metodologi studi kasus dikombinasikan dengan teknik kualitatif. Data dikumpulkan melalui analisis dokumen yang berkaitan dengan sistem remunerasi dan wawancara dengan karyawan Aqila Laundry Graha Kamal. Aqila Laundry Graha Kamal menggunakan sistem kompensasi berdasarkan gaji pokok dan bonus. Kompensasi dasar ditetapkan seberapa banyak konsumen yang didapat disetiap karyawannya. Bonus diberikan sesuai dengan kinerja karyawan dan target penjualan yang dicapai. Sistem kompensasi di Aqila Laundry Graha Kamal secara umum sudah cukup baik, namun terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti struktur gaji yang tidak kompetitif dan sistem bonus yang kurang jelas. Aqila Laundry perlu melakukan peninjauan struktur gaji secara berkala untuk memastikan daya saingnya di pasar tenaga kerja. Selain itu, sistem bonus perlu diperjelas dan dikomunikasikan dengan baik kepada karyawan.

Kata Kunci: Karyawan, Kinerja, Kompensasi

LATAR BELAKANG

Kemajuan teknologi dan masyarakat modern memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan bisnis di perusahaan industri dan jasa. Sebuah bisnis atau organisasi harus memiliki aspirasi agar dapat tumbuh dan berkembang dengan cara yang positif. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen kunci yang dapat membantu bisnis untuk sukses. Sumber daya manusia perusahaan atau organisasi adalah aset yang berharga karena mereka digunakan dalam semua aspek, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan mengatur setiap tugas untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian dan pengelolaan yang memadai karena sikap, sentimen, dan tindakan mereka akan berdampak pada kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup.

Sebuah perusahaan yang disebut jasa laundry menyediakan layanan untuk membersihkan pakaian dengan menggunakan teknik tertentu. Banyaknya usaha laundry kiloan yang dapat ditemukan di daerah Kamal Madura membuktikan bahwa industri

laundry berkembang pesat. Para pengusaha harus dapat memberikan sesuatu yang lebih baik dari saingannya agar dapat bersaing dengan bisnis yang sudah mapan. Aqila Laundry terus berusaha untuk memberikan layanan terbaik kepada para pelanggannya. Ketersediaan layanan antar jemput (antar jemput gratis untuk lingkungan sekitar) untuk memfasilitasi pengiriman cucian pelanggan memenuhi jaminan kualitas layanan. Pelanggan menggunakan metode ini dengan hanya mengirim pesan ke nomor yang telah ditentukan oleh pemilik bisnis. Aqila Laundry menawarkan layanan antar jemput sebagai tambahan dari jaminan terhadap cucian yang hilang, pencucian terpisah untuk setiap orang, dan kontrol kepemilikan atas pakaian berkualitas untuk mengurangi jumlah pakaian yang hilang.

Sebuah perusahaan akan berkembang dengan melakukan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Pemberian jasa atau yang disebut dengan remunerasi yang sesuai dengan kontribusi mereka terhadap organisasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan. Prestasi kerja atau dikenal juga dengan istilah kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Noe dkk. (2021) mencirikan remunerasi sebagai segala jenis uang atau insentif yang diperoleh anggota staf karena kerja mereka. Mereka menekankan bahwa mempertahankan loyalitas dan semangat kerja karyawan bergantung pada sistem remunerasi yang terbuka dan adil. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas dengan hasil yang baik yang akan berdampak positif pada pribadi pekerja dan lingkungan tempat kerja. Karena pada akhirnya manusia yang mendorong perekonomian ke depan, sumber daya manusia dan sumber daya manusia harus dipandang sebagai hal yang sangat penting saat ini.

Kompensasi menjadi salah satu motivasi utama bagi setiap orang untuk bekerja di beberapa pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap bisnis yang baru didirikan memiliki tujuan yang harus dipenuhi. Secara umum, tujuan bisnis adalah untuk memaksimalkan keuntungan agar dapat mendukung pencapaian tujuan lainnya. Karena sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan yang berkontribusi pada kemampuan bisnis untuk terus beroperasi, tujuan ini akan mudah dicapai jika SDM dipertahankan. Menurut (Rosanto, 2019), uang adalah salah satu alasan orang bekerja,

KOMPENSASI BERBASIS KINERJA: STUDI KASUS PADA AQILA LAUNDRI GRAHA KAMAL

tetapi juga merupakan cara bagi bisnis untuk menunjukkan kepada karyawannya bahwa bisnis menghargai mereka. Pernyataan ini juga sejalan dengan pendapat Partisipasi karyawan, menurut Dessler (2020), adalah karyawan sebagai keterlibatan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi, seperti perencanaan, pengambilan keputusan, dan melaksanakan tanggung jawab tertentu. Dessler menegaskan bahwa partisipasi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan merasa lebih dihargai dan penting bagi kesuksesan organisasi, motivasi dan hasil kerja mereka dapat meningkat. Pernyataan ini menunjukkan bahwa mempertahankan tingkat kontribusi maksimum karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, partisipasi karyawan sangat diperlukan.

Penerapan *system* kompensasi yang cerdas tidak diragukan lagi akan mempengaruhi seberapa baik kinerja seluruh karyawan perusahaan termasuk mereka yang bekerja di Aqila Laundry Graha Kamal. Dengan mempertimbangkan seberapa banyak pelanggan yang diterima dari setiap karyawan. Aqila Laundry Graha Kamal telah membuat rencana kompensasi dengan pembayaran yang direncanakan setiap awal bulan dalam jumlah yang bervariasi. Penilaian awal adalah bahwa kompensasi yang diberikan oleh owner sejauh ini sudah sesuai dan mengacu pada kinerja yang diberikan terhadap usaha tersebut. Berdasarkan temuan wawancara awal dengan salah satu karyawan Aqila Laundry Graha Kamal. Penegasan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Martocchio (2019), kompensasi adalah jumlah total manfaat yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Kompensasi memiliki elemen moneter, seperti gaji dan bonus, dan elemen non-moneter, termasuk pengakuan dan kesempatan pengembangan karier. Klaim ini konsisten dengan pendapat yang diungkapkan oleh Armstrong (2018) bahwa persepsi pekerja tentang keadilan gaji mereka adalah salah satu elemen kunci yang memengaruhi semangat kerja mereka. Semangat kerja, motivasi, meningkatkan tingkat absensi, dan tingkat perputaran karyawan dapat menurun jika mereka merasa bahwa gaji mereka tidak adil atau tidak mencukupi.

Untuk mempertahankan kesuksesan bisnis/organisasi dan kinerja karyawan, hal ini harus menjadi prioritas utama perusahaan. Penulis bermaksud untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai pendapat para pekerja di Aqila Laundry Graha Kamal mengenai penerapan sistem pengupahan yang bersangkutan, diawali dengan pemaparan teori dan fenomena yang terjadi di sana. Apakah selama ini penerapan sistem kompensasi

yang diberlakukan sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan? Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih mendalam dengan "Kompensasi Berbasis Kinerja: Studi Kasus Aqila Laundry Graha Kamal"

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Setiap karyawan akan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, mereka pasti akan menerima imbalan dari organisasi. Insentif ini dikenal sebagai kompensasi, dan sering kali diberikan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh masing-masing organisasi pada awal atau akhir setiap bulan. Seperti yang dinyatakan oleh Watson Willis Towers (2021), survei "Laporan Tren Kompensasi Total Global 2021" dari Willis Towers Watson mengungkapkan bahwa tujuan utama organisasi dalam hal remunerasi adalah untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik. Patrick Wright (2023) berpendapat bahwa menjaga jalur komunikasi yang terbuka tentang gaji sangat penting untuk menumbuhkan motivasi dan kepercayaan karyawan. Dia menyarankan perusahaan untuk sering melakukan evaluasi kinerja dan memberikan informasi yang transparan kepada karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dievaluasi dan dihargai.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah jenis insentif yang dimaksudkan untuk memberikan timbal balik atas tenaga kerja yang dilakukan untuk keuntungan bisnis atau organisasi, baik secara finansial maupun non-finansial.

Jenis-jenis Kompensasi

Secara umum, kompensasi terbagi dalam dua kategori: kompensasi non-finansial dan kompensasi finansial. Selain itu, ada dua jenis kompensasi finansial: langsung dan tidak langsung. Sementara itu, suasana kerja yang positif dan pengakuan atas pekerjaan dapat menjadi kompensasi non-finansial.

Di antara berbagai bentuk kompensasi adalah:

- A. Kompensasi dalam bentuk finansial terdiri dari:

KOMPENSASI BERBASIS KINERJA: STUDI KASUS PADA AQILA LAUNDRI GRAHA KAMAL

1. Gaji. adalah imbalan tunai yang jelas yang diberikan kepada karyawan secara teratur-misalnya, setahun sekali, tiga bulan sekali, atau seminggu sekali sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.
 2. Upah. adalah pembayaran langsung yang diberikan berdasarkan jumlah komoditas yang dihasilkan, jumlah layanan yang diberikan, atau jumlah jam kerja.
 3. Imbalan. adalah imbalan tunai langsung yang diberikan kepada pekerja yang kinerjanya melampaui ambang batas tertentu.
 4. Extraordinary Advantage. tunjangan tambahan yang diberikan kepada seluruh pekerja sesuai dengan peraturan tertentu sebagai cara tidak langsung untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, termasuk di dalamnya adalah bonus, tunjangan kesehatan, jiwa, dan perumahan, serta tunjangan jabatan, tunjangan hari raya dan tunjangan keluarga.
- B. Imbalan dalam Bentuk Bukan Finansial

Jenis pembayaran ini berbentuk jasa yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk penghargaan atas keberhasilan, perilaku yang luar biasa, dan kesetiaan. Pengaturan di tempat kerja juga dapat berfungsi sebagai imbalan non-moneter ini. Karena kompensasi ini merupakan tambahan dari kompensasi moneter dan non-moneter, kompensasi ini juga terkadang disebut sebagai penghargaan.

Kompensasi sering kali diberikan untuk:

1. Menarik jumlah dan kualitas pekerja yang diinginkan; dan
2. Mendorong kesuksesan yang lebih besar.
3. Mempertahankan anggota staf yang baik dan produktif untuk memastikan kesetiaan mereka.

Kinerja

Efektivitas tenaga kerja sebuah perusahaan memiliki peran yang signifikan dalam menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat jika karyawan berkinerja baik. Namun, hal yang sama juga berlaku jika kinerja mereka buruk. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2019) kinerja merupakan "Hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam periode

waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Menurut Rivai (2020), kinerja adalah "hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika."

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi selama periode waktu tertentu, terlepas dari apakah organisasi tersebut berorientasi pada laba atau nirlaba. Kinerja menggambarkan sejauh mana suatu aktivitas mencapai misi dan visi perusahaan, sebagaimana dinyatakan dalam perencanaan strategis organisasi, dan kinerja dalam organisasi dianggap sebagai efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan spesifik kelompok yang terkait dengan peningkatan kapabilitas. Huselid (2020) berpendapat bahwa perilaku dan budaya organisasi memiliki peran penting dalam kesuksesan di perusahaan yang berpikiran maju, selain pencapaian tujuan. Di perusahaan yang canggih, kerja sama tim, kreativitas, dan pembelajaran yang berkelanjutan merupakan ciri khas kinerja yang efektif.

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Karyawan adalah sumber daya perusahaan yang paling berharga dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara perusahaan mengakui dan menghargai karyawannya atas kinerja mereka adalah dengan menggaji mereka. Loyalitas dan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji yang mereka rasa adil bagi organisasi. Mayoritas penghentian kerja dimotivasi oleh ketidakpuasan terhadap kompensasi. Meskipun prestasi dan bakat sering kali diperhitungkan saat menentukan kompensasi, individu yang tidak memenuhi persyaratan ini mungkin merasa tertekan. Akibatnya, gaji dapat disesuaikan untuk memenuhi tuntutan karyawan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas organisasi berhubungan langsung satu sama lain. jika pekerja dikelola dengan baik, yaitu melalui analisis pekerjaan, perekrutan, pelatihan, dan penggunaan insentif seperti gaji. Oleh karena itu, membayar karyawan lebih banyak adalah salah satu pendekatan untuk memotivasi mereka agar bekerja lebih baik. Gaji yang ditawarkan harus masuk akal dan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Jika hal ini tercapai, maka karyawan yang lebih bahagia dapat berfungsi sebagai katalisator untuk pekerjaan yang lebih baik. Moral, disiplin, dan

KOMPENSASI BERBASIS KINERJA: STUDI KASUS PADA AQILA LAUNDRI GRAHA KAMAL

sikap karyawan akan terpengaruh jika gaji tidak diterima sesuai jadwal. Lawler (2021) menyarankan agar perusahaan menggunakan sistem kompensasi yang fleksibel dan beragam untuk memenuhi kebutuhan individu karyawan. Sistem kompensasi yang fleksibel dapat memberikan pilihan kepada karyawan dalam bentuk gaji, tunjangan, dan penghargaan, yang dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif Menurut Flick (2019) adalah pendekatan yang berpusat pada pemahaman pengalaman manusia, makna subjektif, dan proses sosial. Penelitian kualitatif menggunakan beberapa metode pengumpulan data, termasuk observasi, wawancara, dan analisis konten, untuk menciptakan pemahaman yang komprehensif tentang topik yang sedang dipelajari. Penelitian ini menggunakan metodologi studi kasus kualitatif, yang sesuai dengan Creswell dalam Sugiyono (2020) "Studi kasus adalah jenis penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, peristiwa, proses, dan aktivitas satu orang atau lebih. Sebuah kasus terikat oleh waktu dan aktivitas, peneliti mengumpulkan data secara berkesinambungan dan menggunakan berbagai prosedur". Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada didalamnya dengan maksud sebagai informan kunci dan informan lainnya.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi prosedur, yang menggabungkan metode pengumpulan data dokumentasi, wawancara, dan observasi. Model analisis data Miles dan Huberman, yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta perumusan dan verifikasi kesimpulan, merupakan pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2020) mencantumkan uji kredibilitas (validitas internal), transferabilitas (validitas eksternal), dependabilitas (reliabilitas), dan konfirmabilitas (objektivitas) sebagai uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program kompensasi pada dasarnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai dan pemerintah dan amasyarakat. Rencana kompensasi harus dibuat sesuai

dengan undang-undang ketenagakerjaan, konsep keadilan dan kepatutan, serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal untuk mencapai tujuan ini dan memuaskan semua pihak. Menentukan remunerasi yang tepat dalam hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa pekerja merasa puas dan organisasi berjalan dengan lancar. Tujuan utama dari kompensasi yaitu untuk mengendalikan biaya tenaga kerja, mempromosikan strategi organisasi, meningkatkan produktivitas pekerja, dan menjamin kesetaraan dan kepatuhan terhadap regulasi. Incentif bagi pekerja juga bertujuan untuk menginspirasi mereka dan mengakui pencapaian mereka (Milovich, Newman, dan Gerhart 2019).

Perusahaan biasanya memberikan berbagai jenis remunerasi kepada karyawan mereka, yang paling umum dalam bentuk penghargaan moneter (material) dan non-moneter (non-material). Menurut Mathis dan Jackson dalam Jufrijen J (2018), "Ada dua jenis kompensasi karyawan yaitu bentuk tidak langsung, seperti tunjangan karyawan, dan bentuk langsung, seperti upah dan gaji. Dessler menyatakan bahwa ada dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Gaji pokok, kompensasi lembur, bonus, dan insentif adalah contoh kompensasi langsung. Program pensiun, asuransi, cuti berbayar, dan tunjangan kesehatan adalah contoh remunerasi tidak langsung. Definisi tambahan dari kompensasi adalah "kombinasi imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang diberikan oleh organisasi." Imbalan ini biasanya berbentuk honorarium dari berbagai kegiatan yang telah diselesaikan atau bonus tambahan.

Kompensasi Berbasis Kinerja

Karyawan tetap suatu organisasi mengklarifikasi bahwa rencana penggajian berbasis kinerja dengan struktur yang jelas akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan, terutama dalam hal menawarkan layanan jasa terhadap pelanggannya.

Teknik yang dilakukan Aqila Laundry dalam proses pemberian kompensasi berbasis kinerja dimulai dengan penghitungan kehadiran, yang didasarkan pada daftar kehadiran dan ketidakhadiran karyawan. Kemudian menghitung seberapa banyak pelanggan yang diterima dan dilayani oleh tiap karyawan seperti seberapa banyak tiap karyawan memperoleh pelanggan dan seberapa banyak pakaian yang didapat tiap karyawannya. Untuk memastikan bahwa organisasi puas dengan kinerjanya, karyawan

KOMPENSASI BERBASIS KINERJA: STUDI KASUS PADA AQILA LAUNDRI GRAHA KAMAL

dengan motivasi kerja yang kuat sangat antusias untuk memberikan layanan terbaik. Mempertahankan tingkat motivasi kerja yang tinggi diperlukan untuk memastikan bahwa perkembangan Aqila Laundry di masa depan akan berdampak positif. Selama kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi, para pekerja akan termotivasi. Informan menyatakan bahwa menerima remunerasi mendorong tiap karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan antusias sesuai dengan bagian mereka.

Hasil penelitian yang didapat dari Aqila Laundry Graha Kamal menunjukkan motivasi karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi berbasis kinerja. Penelitian di bidang jasa dalam memberikan pelayanan membuktikan bahwa motivasi kerja meningkat bila diberi insentif lebih tinggi dan dianggap sebagai tamabahan jaminan bagi kelangsungan hidup para pegawai. Pemberian hadiah atau penghargaan kepada karyawan yang berkinerja lebih baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena motivasi berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi berbasis kinerja memiliki elemen eksplisit yang dirancang untuk mendorong atau memotivasi kinerja karyawan, temuan penelitian ini dapat ditafsirkan bahwa kompensasi berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam memenuhi target usaha. Kompensasi berbasis kinerja memiliki potensi untuk meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan yang menghasilkan laba. Jika dalam mengendalikan motivasi dan kompensasi kerja pada Aqila Laundry tidak diatur dengan baik maka akan berdampak negatif pada produktivitas perusahaan atau institusi dan tidak dapat memperbaiki lingkungan atau faktor lainnya. Dengan demikian, menaikkan honorarium dan kompensasi karyawan merupakan salah satu hal yang dilakukan oleh Aqila Laundry Graha Kamal untuk mendorong kinerja yang lebih bergairah. Selain itu, terus melakukan sosialisasi dan pelatihan motivasi untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi sumber daya manusia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi berbasis kinerja pada Aqila Laundry Graha Kamal, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berbasis kinerja yang diterima karyawan secara tidak langsung dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan sistem remunerasi berbasis kinerja ditujukan kepada seluruh karyawan baik individu maupun kelompok yang mampu bekerja dan bertanggung jawab melampaui tugas pokok dan kewajibannya. Maka kompensasi berbasis kinerja yang memperlakukan semua karyawan secara sama, akan mengabaikan mereka yang telah menyumbangkan lebih banyak waktu untuk perusahaan dan mungkin menyebabkan kecemburuan sosial. Demotivasi dan pada akhirnya pola pikir organisasi yang buruk dapat terjadi akibat hal ini.

Motivasi kerja berbasis karyawan secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh sistem penghargaan kinerja. Menawarkan imbalan uang berdasarkan kinerja dapat mendorong pekerja dari sumber internal karena dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dalam hal kenyamanan dan kepuasan kerja.

Saran

Dengan mempertimbangkan analisis data dan kesimpulan mengenai dampak kompensasi berbasis kinerja pada Aqila Laundry Graha Kamal, disarankan untuk menerapkan sistem penggajian berbasis kinerja yang lebih diferensial dan adil. Karyawan harus dihargai atas kontribusi unik mereka, yang berarti bahwa mereka yang berkinerja sangat baik akan dibayar lebih tinggi. Dalam mengurangi kecemburuan sosial dan memastikan bahwa semua karyawan mengetahui cara meningkatkan kinerja mereka untuk menerima kompensasi yang lebih tinggi dapat dicapai melalui transparansi dalam proses penilaian dan informasi yang jelas tentang kriteria penilaian kinerja. Untuk lebih meningkatkan kemampuan karyawan, pendanaan untuk inisiatif pelatihan dan pengembangan akan sangat bermanfaat. Evaluasi rutin terhadap sistem skema kompensasi untuk menjamin kesetaraan dan keefektifannya yang berkelanjutan, dan untuk menerapkan modifikasi yang diperlukan untuk mempertahankan dorongan dan hasil yang unggul. Yang tak kalah penting, mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui penjadwalan yang fleksibel dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja. Dengan menggunakan strategi-strategi ini, Aqila Laundry Graha Kamal dapat menciptakan tempat kerja yang lebih adil, produktif, dan inspiratif, yang pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja karyawan dan kesuksesan organisasi.

KOMPENSASI BERBASIS KINERJA: STUDI KASUS PADA AQILA LAUNDRI GRAHA KAMAL

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba & Rosita, 2023; Cahya et al., 2021; Difa & Furyanah, 2022; Fachmi Syam Arifin et al., 2023; Hanif, 2016; Purnawati et al., 2020; Rosilawati, 2021; Yuliandari, 2022)Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Cahya, A. D., Oki H, L., Khristian, S., & Noriyah, S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus UKM Alkijo Laundry Yogyakarta). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 449–457. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.323>
- Difa, Y. I., & Furyanah, A. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN*, 17(1), 70–84. <https://doi.org/10.33369/insight.17.1.70-84>
- Fachmi Syam Arifin, Rindu Garvera, & Jaka Nur. (2023). Kompensasi Kinerja Berbasis Motivasi Pegawai Di Rumah Sakit Al-Arif Kabupaten Ciamis. *Moderat : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 9(2), 362–371. <https://doi.org/10.25157/moderat.v9i2.3127>
- Hanif. (2016). Sistem Kompensasi PNS Berbasis Kinerja. *Ikonomika*, 1(1), 92–104. <https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika>
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23153>
- Rosilawati, N. E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(2), 165–169. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v1i2.32548>
- Yuliandari, N. K. (2022). Kompensasi Sebagai Suatu Upaya dalam Memotivasi Karyawan di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 108–114. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/EKU/article/view/46779>