

# Analisis Kompensasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Percetakan Adiva Digital Printing

Muhammad Ridwan Syaifullah<sup>1</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Wike Pertiwi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang; [mn18.muhammadsyaifullah@mhs.ubokarawang.ac.id](mailto:mn18.muhammadsyaifullah@mhs.ubokarawang.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang; [budirismayadi@ubpkarawang.ac.id](mailto:budirismayadi@ubpkarawang.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang; [wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id](mailto:wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id)

---

## Article Info

### Article history:

Received Agustus, 2024

Revised Agustus, 2024

Accepted Agustus, 2024

---

### Kata Kunci:

kompensasi langsung,  
kompensasi tidak  
langsung, kinerja  
karyawan

---

### Keywords:

direct compensation  
indirect compensation  
employee performance

---

## ABSTRAK

Perkembangan organisasi bisnis khususnya percetakan kini kian bertambah dan saling bersaing, dengan mengandalkan teknologi yang canggih dan sumber daya manusia yang memiliki skill yang mumpuni sehingga pihak organisasi bisnis perlu memberikan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada percetakan Adiva Digital Printing. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dimana teknik pengumpulan data secara triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk kompensasi yang diberikan Adiva Digital Printing adalah kompensasi langsung berupa gaji pokok, uang lembur dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung yang diterima berupa uang makan yang diberikan setiap hari serta disediakan beras, kesehatan dalam bentuk penyediaan obat-obatan dan vitamin, mess atau tempat tinggal cuti dan liburan. Bonus yang diberikan Adiva Digital Printing dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Namun, pemberian bonus karyawan tidak merata, sehingga karyawan berharap adanya perhatian dan evaluasi untuk karyawan yang tidak mendapatkan bonus.

---

## ABSTRACT

The development of business organizations, especially printing, is now increasing and competing with each other, relying on sophisticated technology and human resources who have qualified skills so that business organizations need to provide compensation in an effort to improve the performance of their employees. This research aims to analyze and describe compensation to improve employee performance at Adiva Digital Printing. The method used in this research is descriptive qualitative, where the data collection technique is triangulation. The research results show that the form of compensation provided by Adiva Digital Printing is direct compensation in the form of basic salary, overtime pay and bonuses. Meanwhile, the indirect compensation received is in the form of food money given every day as well as rice, health in the form of providing medicines and vitamins, mess or accommodation for leave and holidays. The bonuses given by Adiva Digital Printing can increase employee morale and performance. However, employee bonuses are not distributed evenly, so employees expect attention and evaluation for employees who do not receive bonuses.

---

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



---

**Corresponding Author:**

Name: Muhammad Ridwan Syaifullah

Institution: Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: [mn18.muhammadsyaifullah@mhs.ubokarawang.ac.id](mailto:mn18.muhammadsyaifullah@mhs.ubokarawang.ac.id)

---

## 1. PENDAHULUAN

Menjalankan suatu bisnis membutuhkan manajemen yang baik sebab mempermudah bisnis untuk berkembang serta menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Keberadaan dan perkembangan organisasi bisnis tidak terlepas dari peran penting para karyawannya. Dalam suatu organisasi bisnis, sumber daya manusia ialah aset serta amat penting dibanding dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas selain dapat meningkatkan kinerjanya juga dapat menentukan keberlangsungan dan perkembangan organisasi di masa yang akan datang. Sumber daya manusia didasarkan pada asumsi kalau seluruh karyawan merupakan manusia, bukan mesin, hanya sebagai sumber daya bisnis (Zulkifli & Saskia, 2022). Pada pandangan tersebut organisasi bisnis bertanggung jawab agar mengelola karyawannya serta menganggap mereka dengan cara seimbang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk memberi organisasi satuan kerja yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang ingin dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil produksi (Prakunto dalam Lucky & Rosmadi, 2018).

Semakin berkembangnya organisasi bisnis di era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi organisasi yang utamanya dalam mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik itu sendiri. Segala tuntutan organisasi dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan maupun digitalisasi yang kian berubah (Haryo dalam Silaen, 2023). Dapat dikatakan produktif apabila karyawan sebagai sumber daya di organisasi tersebut memiliki kinerja kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu (Putu et, all. dalam Silaen, 2023).

Adiva Digital Printing sebagai organisasi bisnis yang bergerak di bidang *advertising* dan percetakan membutuhkan karyawan sebagai roda bisnis organisasi. Kinerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan bisnisnya baik dari segi kualitas dan kuantitas produk. Seperti yang terjadi pada persaingan dagang saat ini dimana organisasi harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya dobrak untuk bersaing dengan organisasi bisnis lain.

Ada beberapa masalah yang terjadi dalam organisasi bisnis yakni menurunnya kinerja karyawan. Laporan mengenai target penjualan yang dicapai organisasi atau target yang belum dicapai sesuai yang diinginkan oleh organisasi menunjukkan bahwa masih ada kekurangan yang terjadi pada karyawan jika dilihat dengan data dalam 1 tahun terakhir 2023 belum sesuai dengan target penjualan yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan kompensasi yang kecil dan ketergantungan dengan event tahunan sehingga organisasi bisnis ini tidak dapat mencapai target sesuai dengan tujuan dari pimpinan organisasi. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada kinerja karyawan.

**Tabel 1. Target Penjualan Adiva Digital Printing Tahun 2023**

Bulan	Target Bulanan	Capaian Target	Target pencapaian
Januari	Rp. 500.000.000	Rp. 405.000.000	Tidak Sesuai Target
Februari	Rp. 500.000.000	Rp. 405.110.000	Tidak Sesuai Target
Maret	Rp. 500.000.000	Rp. 444.769.000	Tidak Sesuai Target
April	Rp. 500.000.000	Rp. 419.720.000	Tidak Sesuai Target
Mei	Rp. 500.000.000	Rp. 511.127.000	Sesuai Target
Juni	Rp. 500.000.000	Rp. 376.087.000	Tidak Sesuai Target
Juli	Rp. 500.000.000	Rp. 500.000.000	Sesuai Target
Agustus	Rp. 500.000.000	Rp. 525.1670.000	Sesuai Target
September	Rp. 500.000.000	Rp. 530.067.000	Sesuai Target
Oktober	Rp. 500.000.000	Rp. 564.946.000	Sesuai Target
November	Rp. 500.000.000	Rp. 637.511.000	Sesuai Target
Desember	Rp. 500.000.000	Rp. 693.788.000	Sesuai Target

Sumber: Data Adiva Digital Printing, 2024

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa target penjualan pada percetakan Adiva Digital Printing ini sudah cukup baik. akan tetapi, terdapat beberapa bulan yang tidak sesuai dengan target penjualan. Dengan adanya target penjualan itu para karyyawan diharapkan mendapatkan kompetensi yang baik, namun fakta berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan percetakan Adiva Digital Printing mengatakan bahwa pemberian kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja dan bonus yang diterima tidak merata sehingga hal tersebut dapat menimbulkan kinerja karyawan menurun.

**Tabel 2. Kompensasi yang diterima karyawan Adiva Digital Printing**

Nama	posisi	Kompensasi yang didapatkan						
		gaji	bonus	Makan	kesehatan	fasilitas	cuti	Asuransi
AH	Direktur utama	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DJ	Manager (kepala cabang 1)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ES	Manajer (kepala cabang)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DR	Marketing corporate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
S	Marketing toko	✓		✓	✓	✓	✓	
RA	Admin keuangan toko	✓		✓	✓	✓	✓	
R	Customer service	✓		✓	✓	✓	✓	
TF	Operator desain corporate	✓		✓	✓	✓	✓	
SW	Operator desain	✓		✓	✓	✓	✓	
AS	Operator desain	✓		✓	✓	✓	✓	
S	Operator desain	✓		✓	✓	✓	✓	
S	Operator desain kaos	✓		✓	✓	✓	✓	
MA	Operator mesin gonjeng	✓		✓	✓	✓	✓	
Y	Operator mesin Konika	✓		✓	✓	✓	✓	

Sumber : Data Adiva digital printing, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas, adanya pemberian kompensasi yang diberikan oleh organisasi bisnis kepada karyawan, ini akan menjadi dorongan semangat kerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan. Akan tetapi kompensasi yang diberikan karyawan Adiva digital printing tidak merata sebab yang hanya mendapatkan bonus untuk posisi direktur utama manager dan marketing. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi organisasi atau perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil berdasarkan hasil kerja. Variabel kompensasi pada penelitian yang dilakukan oleh (Kosasih, 2021) menunjukan bahwa secara simultan berpengaruh positif dan sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Rianda & Winarno, 2022) menandakan variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, sudah sepantasnya jika pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan kepada organisasi bisnis atau perusahaan perlu mendapatkan imbalan yang sepadan dari organisasi bisnis dengan cara memberikannya kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada Adiva Digital Printing.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Menurut (Wike Pertiwi dalam Silaen, 2023) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan *stakeholder*. Sedangkan dalam jurnal (Budi Rismayadi, 2023) Budi Rismayadi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kumpulan dari olah daya dalam melakukan kegiatan secara efektif dan efisien perihal memposisikan diri dalam bersosialisasi dengan manusia lain dengan tujuan agar terjadi kesatuan dari organisasi dengan sumber daya manusia yang saling koheran satu sama lain. Sedangkan sumber daya manusia dalam jurnal (Budi Rismayadi & Wike Pertiwi, 2023) diartikan sebagai sekelompok manusia yang memiliki intensitas dalam hal perencanaan dan memproduksi dari dua jenis hal, yaitu barang dan jas, kemudian melakukan kegiatan pemasaran, manajemen dari karyawan maupun finansial, dan melakukan formulasi.

### 2.2 *Perilaku Organisasi*

Menurut (Stephen P. Robbin, Timothi A. Judge, 2019) perilaku organisasi merupakan ilmu yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki seseorang atau kelompok dalam organisasi mengenai perilaku masing-masing guna mendukung efektifitas suatu organisasi. Dengan demikian, perilaku organisasi merupakan disiplin ilmu khusus yang mempunyai ilmu pengetahuan dan umu. (Hadrianti, 2023, p. 6)

Dalam bukunya (Amir, 2019, p. 4) yang berjudul perilaku organisasi mengemukakan bahwa Ilmu perilaku organisasi mempelajari segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi, termasuk bagaimana pemikiran, perasaan dan perilaku karyawan sebagai individu dan sebagai tim.

Menurut (Thian, 2021, p. 7) perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi yang mengajarkan tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi, yaitu individu, kelompok dan struktur. Sedangkan menurut (Dilapanga & Mantiri, 2021, p. 19) menegaskan aspek-aspek yang menjadi unsur-unsur, komponen atau sub sistem dari ilmu perilaku organisasi antar lain motivasi, kepemimpinan, stress dan atau konflik, pembinaan karir, masalah sistem imbalan, hubungan komunikasi, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, produktivitas dan atau kinerja (*performance*), kepuasan, pembinaan dan pengembangan organisasi (*organizational development*) dan sebagainya.

### 2.3 *Kompensasi*

Menurut Mondy berpendapat bahwa kompensasi adalah imbalan yang baik dan berhak diterima pegawai sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan. dalam (Sudaryo dalam Wike Pertiwii, 202). Menurut Rival dan Sagala dalam (Purwanda, 2022) kompensasi memiliki dua jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Kompensasi non finansial

seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas dan kepuasan.

#### 2.4 Kinerja

Menurut Kumara dan Utama dalam (Wike Pertiwi, 2021) pengertian kinerja adalah pelayanan pengorbanan tubuh dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dalam pertukaran untuk memperoleh prestasi tertentu. sedangkan menurut Gomes dalam (Budi Rismayadi, 2023) mendefinisikan kinerja sebagai catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Soedjono (2005) dalam (Dwinati et al., 2019) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni:

- a. Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas, yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan daripihak lain.
- f. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, rancangan penelitian kualitatif dengan cara membaca berbagai informasi tertulis, gambar-gambar, berfikir dan melihat objek dan aktivitas orang yang ada di sekelilingnya dengan cara wawancara dan sebagainya. Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berasal dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan berlaku ke populasi, tetapi di transferkan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. (Sugiyono, 2018:216) Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden tetapi sebagai narasumber atau partisipan, informan dalam penelitian. (Sugiyono, 2018:216) Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari Tahun 2024 sampai dengan selesai. Lokasi penelitian ini dilakukan di Percetakan Advia Digital Printing Karawang yang beralamatkan di Jl. Arif Rahman Hakim No.6, Karawang Kulon, Kecamatan Karawang Barat, Karawang, Jawa Barat 41314.

Teknik pengumpulan data yang diperoleh peneliti dengan cara wawancara, ini bertujuan untuk mendapatkan keterangan, informasi, penjelasan dari subjek penelitian mengenai analisis kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada percetakan Adiva Digital Printing. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer yang dihasilkan berasal dari wawancara dengan narasumber atau informan selama penelitian, sedangkan sumber data sekunder diperoleh dengan cara pengumpulan dokumentasi studi literatur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini menggunakan model teknik Miles dan Huberman yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data/Triangulasi, penarikan kesimpulan, dan verifikasi. (MD. Fadli, 2021:16) validasi yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik triangulasi data diantaranya triangulasi sumber yaitu informan manager, marketing, customer service, desainer, serta triangulasi metode dilakukan wawancara dengan informan dan observasi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menguraikan secara terperinci hasil pengujian dan analisis statistika yang dilakukan. Pembahasan penelitian menguraikan interpretasi teoritis dan implikasi dari hasil penelitian. Hasil penelitian harus menjawab beberapa pertanyaan berikut. Apa yang ditemukan? Apa yang tidak ditemukan? Apa yang ditemukan yang tidak diharapkan untuk ditemukan? Pembahasan penelitian harus menjawab beberapa Pengambilan data dari penelitian ini yaitu dari observasi, dokumentasi dan wawancara dengan cara peneliti mendatangi percetakan Adiva Digital Printing. Wawancara dengan informan oleh peneliti dilakukan secara langsung kepada karyawan percetakan Adiva Digital Printing. Berikut ini data yang diperoleh peneliti selama observasi :

**Tabel 3. Data Karyawan Percetakan Adiva Digital Printing**

No	Nama	posisi	Jumlah Jam Kerja	Masa Kerja	Jenis Kompensasi					
					gaji	bonus	Makan	Asuransi	Lembur	Transport
1.	AH	Direktur utama	12 Jam	10 Tahun	xxx	20%	15rb	-	-	-
2.	DJ	Manager (kepala cabang 1)	12 Jam	8 Tahun	xxx	10%	15rb	-	-	-
3.	ES	Manajer (kepala cabang)	12 Jam	9 Tahun	xxx	10%	15rb	-	-	-
4.	DR	Marketing corporate	12 Jam	2 Tahun	xxx	10%	15rb	-	-	-
5.	S	Marketing toko	12 Jam	2 Tahun	xxx	10%	15rb	-	-	-
6.	RA	Admin keuangan toko	12 Jam	2 Tahun	xxx		15rb	-	-	-
7.	R	Customer service	12 Jam	2 Tahun	xxx		15rb	-	-	-
8.	TF	Operator desain corporate	12 Jam+2 Jam	2 Tahun	xxx		15rb	-	20rb/Jam	-
9.	SW	Operator desain	12 Jam+2 Jam	6 Tahun	xxx		15rb	-	20rb/Jam	-
10.	AS	Operator desain	12 Jam+2 Jam	6 Tahun	xxx		15rb	-	20rb/Jam	-
11.	S	Operator desain	12 Jam+2 Jam	1 Tahun	xxx		15rb	-	20rb/Jam	-
12.	S	Operator desain kaos	12 Jam+2 Jam	3 Tahun	xxx		15rb	-	20rb/Jam	-
13.	MA	Operator mesin gonjeng	12 Jam+2 Jam	1 Tahun	xxx		15rb	-	20rb/Jam	-
14.	Y	Operator mesin Konika	12 Jam+2 Jam	1 Tahun	xxx		15rb	-	20rb/Jam	-
15.	H	Operator mesin POD A3+	12 Jam+2 Jam	1 Tahun	xxx		15rb	-	20rb/Jam	-
16.	DR	Operator mesin cutting	12 Jam+2 Jam	3 Tahun	xxx		15rb	-	20rb/Jam	-
17.	N	Finishing	12 Jam+2 Jam	2 Tahun	xxx		15rb	-	20rb/Jam	-
18.	U	Finishing	12 Jam+2 Jam	1 Tahun	xxx		15rb	-	20rb/Jam	-

Sumber : Data Adiva Digital Printing, 2024

##### 4.1 Gambaran percetakan Adiva Digital Printing

Wawancara dengan manager percetakan Adiva Digital Printing memaparkan awal mulainya bisnis serta peraturan mengenai aturan jam kerja yang dibuat berdasarkan perjanjian dengan seluruh pelaku kerja. Hal tersebut dikarenakan jam kerja memang sesuai dengan kesepakatan direktur.

*“Adiva Digital Printing adalah salah satu organisasi bisnis dibidang percetakan yang berdiri sejak 10 tahun yang lalu. Dengan menggunakan konsep ala-ala café kekinian untuk mengutamakan kenyamanan konsumen ketika menunggu antrian. Jam kerja yang diberlakukan untuk karyawan 12 jam mulai dari 08.00 sampai dengan 20.00 didukung oleh tenaga kerja yang mumpuni Adiva Digital Printing memiliki total jumlah karyawan 18 orang yang terdiri dari Direktur utama, manager, marketing, admin keuangan, customer service, operator desain, operator mesin dan finishing.” (07 Maret 2024, 13:00 Wib)*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa percetakan Adiva Digital Printing organisasi bisnis yang sudah berdiri sejak lama dan memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak serta diberlakukannya jam kerja yang tinggi.

##### 4.2 Kebijakan dasar pemberian kompensasi kepada karyawan Adiva Digital Printing

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi maupun perusahaan, yang dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

Hasil wawancara dengan informan selaku manager Adiva Digital Printing menyampaikan beberapa dasar kebijakan dan kriteria karyawan yang dapat menerima kompensasi.

*“karyawan yang berkerja sesuai dengan SOP yang ditentukan oleh organisasi dan karyawan yang aktif, giat dan rajin dalam bekerja. Semua kegiatan pekerjaan dan penjualan ini akan terlihat dari record-record yang tersimpan didatabase, hal ini dapat mengetahui jumlah penjualan selama 1 bulan apakah mencapai target atau tidak”* (07 Maret 2024, 13:00)

Informan selaku marketing menyampaikan hal sama tentang dasar kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan Adiva Digital Printing.

*“dasar kebijakan pemberian kompensasi dilihat dari karyawan yang mampu bekerja berkordinasi antar bagian/divisi guna mencapai target dengan ketentuan SOP yang berlaku di Adiva Digital Printing”* (21 Februari 2024, 12:30)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan manager dan marketing Adiva Digital Printing dapat disimpulkan bahwa kriteria dasar kebijakan pemberian kompensasi di Adiva Digital Printing yaitu karyawan yang dapat bekerja secara maksimal dengan totalitas giat, aktif dan rajin dalam menjalankan pekerjaan serta mengerti dan memahami SOP yang di berlakukan di Adiva Digital Printing supaya dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

#### **4.3 Bentuk kompensasi yang diterima karyawan Adiva Digital Printing**

Berdasarkan tabel 3 diatas terdapat kompensasi yang diterima oleh karyawan percetakan Adiva Digital Printing dalam bentuk berupa gaji pokok, bonus, makan dan uang lemburan. Kompensasi dalam teori terdapat 2 jenis yaitu kompensasi finansial merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang sedangkan kompensasi non finansial adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang. Berikut hasil wawancara dengan informan selaku manager di percetakan Adiva Digital Printing berkaitan tentang bentuk kompensasi yang ada dipercetakan Adiva Digital Printing.

*“Pihak Adiva Digital Printing memberikan kompensasi dalam bentuk gaji, bonus, uang makan dan disediakan beras, fasilitas mess/tempat tinggal, cuti, uang lemburan ketika dibutuhkan, kesehatan yang disediakan berupa obat-obatan atau vitamin dan liburan.”* (07 Maret 2024, 13:00)

Pernyataan serupa disampaikan oleh informan selaku marketing dan operator desain karyawan adiva digiral printing.

*“bentuk kompensasi yang diberikan Adiva Digital Printing yaitu gaji, makan, kesehatan, tempat tinggal dan bonus dalam pencapaian target”* (21 Februari 2024, 12:30)

*“Sejauh ini menerima gaji setiap di tanggal 25, makan, mess/tempat tinggal, kesehatan obat-obatan dan vitamin, cuti, untuk bonus operator tidak dapat tetapi kebetulan saya kan operator desain terkadang kalo konsumen meminta membuat desain dan desainnya terbilang menarik dan bagus, saya suka di kasih tip dari konsumen”* (26 Maret 2024. 12:30)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan selaku manager, marketing dan operator dari percetakan Adiva Digital Printing dapat disimpulkan bahwa bentuk kompensasi yang diterima karyawan terdapat 2 (dua) jenis kompensasi finansial yaitu kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang langsung dapat dirasakan oleh karyawan atas hasil jasa yang telah mereka berikan untuk organisasi, kompensasi finansial langsung yang diberikan Adiva Digital Printing berupa gaji, bonus, uang lembur, Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan langsung oleh karyawan atas jasa yang mereka lakukan, kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan Adiva Digital Printing kepada karyawannya berupa cuti, tempat tinggal, kesehatan penyediaan obat-obatan dan vitamin, makan, dan liburan.

#### **4.4 Dampak kompensasi yang diberikan kepada karyawan Adiva Digital Printing**

Wawancara peneliti dengan informan karyawan Adiva Digital Printing mengenai dampak dari pemberian kompensasi kepada karyawan. manager Adiva Digital Printing mengatakan bahwa gaji yang diberikan kepada masing-masing karyawan sudah sesuai dengan perjanjian kerja disini dan laba perusahaan. Informan selaku marketing memberikan pernyataan sebagai berikut

*“pemberian kompensasi salah satunya bonus diberikan kepada kami ketika mampu mencapai target bulanan, target dalam satu bulan biasanya 500 juta. Untuk mencapai target tersebut kami perlu mengikuti SOP yang telah ditentukan agar koordinasi antar karyawan tidak salah komunikasi. Dampak dari pemberian kompensasi sangat berdampak sebab menjadi tambahan pemasukan dari gaji yang yang diberikan”* (21 Februari 2024, 12.30)

Sedangkan informan selaku operator desain di Adiva Digital Printing membuat pernyataan yang berbeda sebagai berikut :

*“pemberian kompensasi sangat berdampak bagi saya karena dengan memperoleh kompensasi itu bekerja pun jadi semangat. Tidak diberikannya bonus bagi karyawan memang sedikit berat hati akan tetapi saya sudah menerima sesuai dengan perjanjian kontrak yang ada”* (26 Maret 2024, 12.30)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diatas dapat disimpulkan bahwa dampak pemberian kompensasi bagi karyawan Adiva Digital Printing sangat berdampak bagi kebutuhan dan pemasukan karyawan, bonus dalam bentuk uang yang dapat diperoleh dari pencapaian target bulanan hanya berlaku kepada direktur, manager, dan marketing. Karyawan operator tidak mendapatkan bonus berupa uang dari hasil pencapaian target namun diberikan jatah liburan ketika target tercapai.

#### **4.5 Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Adiva Digital Printing**

Organisasi bisnis akan melakukan segala cara untuk mempertahankan karyawannya yang memiliki kemampuan dan dapat menguntungkan dalam bisnisnya. Kompensasi yang diberikan organisasi bisnis merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, berikut hasil wawancara peneliti dengan informan selaku manager, marketing dan operator desain Adiva Digital Printing mengenai pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

*“pemberian kompensasi berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Jadi bisa dikatakan sebagai kompensasi itu sebagai motivasi karyawan untuk lebih giat, bersemangat dan teliti untuk melakukan pekerjaannya”* (07 Maret 2024, 13.00)

*“tentunya kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, sebab dengan diberikannya kompensasi karyawan mendapatkan tanggung jawab untuk bisa mengerjakan suatu pekerjaan atau perintah sesuai dengan SOP dan harus lebih rajin, giat dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.”* (21 Februari 2024, 12.30)

*“saya sendiri merasa termotivasi dengan adanya pemberian kompensasi di Adiva Digital Printing ini, memberikan desain yang terbaik kepada konsumen menjadi suatu hal yang memotivasi saya kedepannya”* (26 Maret 2024, 12.30)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa semua informan baik manager, marketing dan operator desain dari Adiva Digital Printing sepakat jika kompensasi dapat meningkatkan kinerja. Sebab diberikannya kompensasi karyawan akan menanggung tanggung jawab dan menumbuhkan rasa semangat, rajin, lebih giat serta termotivasi untuk menyelesaikan tugas pekerjaan lebih baik lagi agar dapat membantu dalam mencapai target organisasi. Semakin besar kompensasi yang diberikan organisasi, kinerja karyawan juga semakin baik.

## **PEMBAHASAN**

Setelah melakukan observasi dan wawancara dengan semua informan karyawan Adiva Digital Printing diketahui organisasi bisnis ini sudah berdiri sejak 10 tahun lamanya dan di dukung dengan tenaga kerja terampil, dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya percetakan Adiva Digital Printing menggunakan sistem waktu yaitu :

- 1) Gaji dilakukan setiap sebulan sekali yang diberikan pada tanggal 25, pihak manager dalam pembayaran gaji kepada karyawan dilakukan dengan cara memberikan uang cash yang diberi amplop ke masing-masing karyawan. Pemberian gaji selalu dibayarkan tepat waktu. Besar gaji yang dibayarkan sesuai dengan posisi dan lama bekerja.



- 2) Bonus kepada karyawan dalam tempo 1 (satu) bulan sekali ini tergantung apabila target dalam penjualannya tercapai, berdasarkan tabel 3. diatas besaran bonus tersebut hanya diberlakukan kepada posisi direktur sebesar 20%, manager 10% dan marketing 10%.
- 3) Uang lembur pada percetakan Adiva Digital Printing diberikan dengan perhitungan jam. Akan tetapi lembur yang ada di percetakan adiva digital printing tidak dilakukan setiap hari, ini hanya berlaku ketika pesanan partai besar, seperti adanya pemilihan daerah ataupun presiden yang memesan spanduk atau banner dalam jumlah besar maupun dalam ukuran yang besar.
- 4) Penetapan cuti di Adiva Digital Printing mengikuti peraturan Undang-Undang Cipta kerja. Cuti yang diberikan karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan dan hak cuti yang diberlakukan 12 hari dalam setahun.
- 5) Fasilitas tempat tinggal yang diberikan oleh adiva digital printing cukup aman dan nyaman, mess atau tempat tinggal ini hanya diberlakukan untuk karyawan yang rumahnya jauh dari tempat kerja.
- 6) Uang makan yang diberikan setiap hari sebesar Rp15.000 serta disediakan beras.
- 7) Fasilitas kesehatan yang diberikan oleh Adiva Digital Printing kepada karyawan disediakan berupa obat-obatan dan vitamin.
- 8) Liburan salah satu kompensasi yang diberikan oleh Adiva Digital Printing kepada karyawannya. Dengan mengadakan program ini pihak organisasi bisnis dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres dalam bekerja dan mengurangi kesenjangan terkait bonus dengan karyawan lainnya.

Pemberian kompensasi yang ada di percetakan Adiva Digital Printing dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. pemberian kompensasi pada percetakan Adiva Digital Printing juga menyesuaikan dengan perjanjian kerja yang dimana apabila seseorang ingin bekerja disini itu artinya sudah menyetujui peraturan dan pemberian kompensasi yang diterima selama bekerja di Adiva Digital Printing. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan semua informan untuk mengetahui kompensasi yang diberikan oleh organisasi bisnis kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan, dengan kesesuaian kompensasi yang diterima maka karyawan lebih rajin, giat dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik serta target yang sudah ditentukan oleh organisasi bisnis ini. Apabila pemberian kompensasi sesuai maka kinerja karyawan juga dapat meningkat. Hal itu akan menjadi dorongan bagi karyawan. Akan tetapi, memang terdapat karyawan yang mengeluh merasa kurang sesuai.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada percetakan Adiva Digital Printing, peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Bentuk kompensasi yang diberikan percetakan Adiva Digital Printing kepada karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu : kompensasi langsung yang berupa gaji pokok, uang lembur dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung yang diterima berupa uang makan yang diberikan setiap hari serta disediakan beras, kesehatan dalam bentuk penyediaan obat-obatan dan vitamin, mess atau tempat tinggal cuti dan liburan sebulan sekali ketika target tercapai. Saran yang bisa disampaikan Organisasi bisnis harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Sebab dengan target dalam sebulan yang tinggi itu dan karyawan sudah melakukan totalitas dan semangat dalam bekerja bisa diberikan bonus uang tunai untuk menghargai kerjanya.
- 2) Pemberian kompensasi kepada karyawan percetakan Adiva Digital Printing dengan sistem waktu yaitu gaji diberikan setiap pertengahan bulan, uang makan setiap hari, kemudian bonus kepada manager dan marketing diberikan sekali dalam sebulan. Sistem hasil digunakan untuk menentukan besaran bonus yang diterima berdasarkan hasil pencapaian target yang telah

ditentukan organisasi bisnis. Pemberian bonus dilakukan tepat waktu dan diberikan secara wujud tunai kepada karyawan. Saran dari peneliti Pihak Adiva Digital Printing harus secara adil dalam memberikan insentif berupa bonus. Hal ini dapat meminimalisir sikap saling iri antar karyawan karena tidak semua karyawan mendapatkan bonus dalam bentuk uang tunai.

- 3) Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan Adiva Digital Printing, karyawan setuju jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja yang dihasilkan pun akan baik, hal ini berkaitan dengan bonus yang diberikan Adiva Digital Printing yang membuat karyawan semangat dan termotivasi dalam bekerja. Namun, terdapat harapan karyawan agar Adiva Digital Printing dapat memberikan bonus berupa uang tunai untuk karyawan yang berposisi selain manager dan marketing. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi Adiva Digital Printing serta penelitian ini menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan mengembangkan metode lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, T. (2019). *Perilaku Organisasi*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Dilapanga, A. R., & Mantiri, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. CV. BUDI UTAMA.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampahdinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 8(1), 86–100. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i1.415>
- Hadrianti, V. (2023). *Perilaku Organisasi*. CV. Tohar Media.
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 21(2), 238–253.
- Lucky, M., & Rosmadi, N. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN. *Seminar Nasional Pakar Ke 1*, 175–180.
- Purwanda, E. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi pada PT BPR Karyajatnika Sadaya Bandung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(4), 515–523. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i4.402>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Rismayadi, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1). <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). The Effect Of Competency And Compensation On Employee Performance At UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Silaen, S. (2023). Analisis Kompensasi untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Fresh Water Treadment PT Pindo Deli 1 Karawang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 437. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v10i2.p437-449.36132>
- Thian, A. (2021). *Perilaku Organisasi*. CV. ANDI OFFSET.
- Wike Pertiwi, & Citra Savitri. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 7(1), 63–77. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v7i1.1948>
- Wike Pertiwi, & Citra Savitri. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskemas Kotabaru Karawang. *Manajemen Studies & Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999. <https://www.yrpiiku.com/journal/index.php/msej/article/download/2838/1546>
- Zulkifli, & Saskia, N. (2022). ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL STEFANI SYARIAH PEKANBARU. *Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 19(1).