

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Letak Geografis Obyek Penelitian

UD. Putra Agung Tulungagung, berada di Jl. Raya Panjerejo Desa Tugu Rt 02 Rw 02 Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungagung. Di dirikan tepat pada tanggal 05 Mei 1996 dan telah mempunyai surat resmi dengan nomor 503.647/2311/120/2017 tanggal 16 Agustus 2017.⁴⁷

Kota Tulungagung mayoritas penduduknya bermata pencaharian sebagai petani, berdagang, beternak dan bergerak di bidang industri. Dengan adanya UD. Putra Agung ini menjadi peluang besar untuk memperoleh keuntungan di desa, dilihat dari kebutuhan itu sendiri merupakan kebutuhan pokok dan permintaan beras juga tidak pernah mati di pasaran dan hal ini berdagang beras selalu menjadi komoditas yang menarik untuk diperdagangkan.

2. Sejarah UD. Putra Agung

UD. Putra Agung, merupakan salah satu Usaha Dagang (UD) yang bergerak di bidang usaha penjualan beras yang beralamat di Desa Tugu Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungagung. UD. Putra Agung didirikan oleh

⁴⁷ Izin Usaha Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Kabupaten Tulungagung

Bapak Karyoso, usaha ini mulai dioperasikan sejak tahun 1996 , usaha tersebut dijalankan dalam bangunan berbentuk gudang besar dengan luas bangunan ukuran 325m, beliau mempekerjakan tenaga kerja tetap 4 orang dengan gaji yang dibayarkan sebesar Rp 1800.000,- perbulan, selain mempekerjakan 4 karyawan tetap UD. Putra Agung juga mempekerjakan 3 karyawan tambahan jika ada gabah datang dan membutuhkan tenaga kerja untuk mengeringkan dan melayani saat beras datang untuk usaha ini bergerak dibidang jual-beli beras yang pasokan berasnya berasal dari kilang sendiri dan ada juga dipasok dari luar yaitu dari Ponorogo usaha ini masih berjalan sampai dengan sekarang.

Demi kelancaran usaha berdagangnya bapak karyoso mempunyai 2 mesin giling padi serta 2 kendaraan yaitu truk dan mobil pick up guna untuk mengantarkan beras dan reseller beras UD. Putra Agung ini cukup banyak bahkan sampai ke luar kota seperti kota blitar dsb. Karyawan yang direkrut di UD. Putra Agung untuk bekerja adalah tetangga dan para petani yang sudah akrab dan ahli dalam bidang usaha dagang beras

Adapun pemilik UD. Putra Agung bapak Karyoso berumur 43 tahun dengan lulusan pendidikan akhir adalah SMA, dan pengalaman berdagang beras yang ditekuninya sudah berjalan selama 22 tahun seiring berdirinya UD. Putra Agung tersebut. Jumlah tanggungan keluarga bapak Karyoso adalah sebanyak 5 orang. Usaha dagang bapak Karyoso di mulai pada pukul 07.00 wib dan tutup pada pukul 16.00 wib dengan demikian waktu efektif dalam berdagang

beras adalah selama 9 jam. Dalam usaha berdagangnya bapak Karyoso menjual beras dan juga menjual bekatul, dengan total penjualan beras oleh UD. Putra Agung mencapai 22.005 kg per bulan.

Pada tahun 2016 bapak karyoso meninggal dunia di karenakan sakit jantung, sejak kepergian bapak karyoso pada tahun 2016 maka UD. Putra Agung di teruskan atau di jalankan oleh anak pertama bernama ibu Anis Shofiatin dan dibantu anak kedua bernama bapak Andiga sampai sekarang di tahun 2018. Usaha ini bisa dikatakan jarang terlihat di kota-kota besar, maka tidak heran jika usaha dagang beras ini dapat dikatakan sebagai peluang usaha di desa yang pelakunya sudah cukup banyak yang berhasil memperoleh keberhasilan dan keuntungan.

Usaha penggilingan padi ini tidak bisa di kerjakan sepanjang waktu karena bagaimanapun juga dalam satu tahun biasanya terjadi dua hingga tiga kali masa panen dan usaha ini juga bisa dikategorikan sebagai usaha musiman. Kurangnya pendapatan terjadi pada waktu dimana sedikit padi yang akan digiling, akan tetapi masa itu terjadi tidak akan mengurangi pendapatan karena UD. Putra Agung ini selain melakukan penggilingan padi juga berdagang beras dan jika stock padi yang semakin menipis biasanya membeli padi dari para petani saat panen tiba.

UD. Putra Agung selalu memperhatikan serta mengecek stock beras setiap bulan nya karena jika menyimpan stok beras terlalu bisa menurunkan kualitas

beras yang akan dijual. Usaha dagang beras ini tidak perlu melakukan promosi yang gencar , karena pemilihan lokasi strategis dan beras berkualitas serta harga yang di bandrol sesuai pasaran dan ditambah pelayanan yang cukup memuaskan tentunya akan menghasilkan keuntungan yang besar.

Pasokan beras bapak Andiga berasal dari kilang padi sendiri beliau ingin memberdayakan pabrik penggilingan padi yang sudah ada, beliau berasumsi bahwa dengan berdagang sendiri berarti beras yang telah diolah pabrik tidak lagi bertumpuk dan dapat meningkatkan pendapatan pabrik sekaligus pendapatan usaha dagang beras yang di jalankan. Selain itu para konsumen sudah lama mengenal dan menjadi langganan bapak Andiga, dalam berdagang beras kualitas beras yang dipasarkan sudah dikenal bagus sehingga beras yang dijual cepat habis, bahkan sudah ada langganan atau konsumen tetap.

3. Visi dan misi

UD. Putra Agung Tulungagung, berada di Jl. Raya Panjerejo Desa Tugu rt 02 rw 02 Kecamatan Rejotangan Kabupaten Tulungagung Jawa Timur. Didirikan sejak tanggal 06 mei 1996 dan telah mendapatkan nomor izin usaha dengan No. 503.647/2311/120/2017 tanggal 16 Agustus 2017.

- a. Visi : Menjadikan perusahaan penggilingan beras yang unggul dan kompetitif dengan mengutamakan kepuasan konsumen.

b. Misi :

- 1) Kepuasan pelanggan adalah tujuan utama kami
- 2) Meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui produktivitas

B. Temuan Penelitian

Hasil wawancara dengan pemilik dan karyawan UD. Putra Agung di desa Tugu Kecamatan Rejotangan Kabupaten tulungagung.

1. Sistem Pemberian Kompensasi di UD. Putra Agung

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, Kompensasi yang tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditentukan oleh tinggi atau rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak karyawannya yang berprestasi tinggi. Banyaknya karyawan yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif. seperti halnya pemberian kompensasi di UD. Putra agung yang sudah berjalan Sampai saat ini sebagaimana yang di ungkapkan oleh bapak Andiga sebagai berikut :

"Dalam suatu organisasi atau perusahaan pemberian kompensasi harus diterapkan, karena dengan adanya kompensasi ini mendorong karyawan untuk lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaan dengan tidak terbebani kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi tersebut."⁴⁸

Dalam pemberian kompensasi (*compensation*) secara umum pemberian kompensasi ada yang secara langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di UD. Putra Agung menerapkan kedua jenis kompensasi tersebut, seperti yang di ungkapkan oleh bapak Andiga sebagai berikut :

"Jenis kompensasi yang sudah saya terapkan selama 10tahun berjalan menggunakan kedua jenis kompensasi secara umum yaitu jenis kompensasi langsung (finansial) dan kompensasi tidak langsung (non finansial). Kompensasi langsung yaitu pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan. Dalam UD. Putra Agung ini jenis kompensasi langsung berupa upah (wages) yaitu berhubungan dengan tariff gaji per jam (semakin lama

⁴⁸Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 29 Januari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

jam kerjanya semakin besar bayarannya). Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran minggun, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja)" ⁴⁹

Bapak Andiga juga melanjutkan mengenai jenis kompensasi tidak langsung di UD. Putra Agung seperti yang di ungkapkan bapak Andiga sebagai berikut :

*"Kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Seperti halnya seperti waktu cuti hari libur hari sabtu atau minggu dalam perminggu nya , lalu cuti libur saat sakit atau liburan (hari raya) dan jika ada sanak saudara karyawan yang meninggal."*⁵⁰

Pemberian berbagai jenis kompensasi merupakan salah satu motivasi yang dapat menimbulkan semangat kerja karyawan yang apabila diarahkan akan membawa dampak positif bagi prestasi kerja. Di dalam perusahaan kedua jenis kompensasi yakni kompensasi langsung maupun tidak langsung jika di terapkan sama-sama berperan penting seperti yang di ungkapkan oleh bapak Agus selaku karyawan di UD. Putra Agung sebagai berikut :

⁴⁹ Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 29 Januari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

⁵⁰ Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 29 Januari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

*"Kompensasi langsung (finansial) dan tidak langsung (non finansial) bagi karyawan seperti halnya saya sebagai karyawan di UD. Putra Agung dalam pemberian kompensasi selain gaji atau upah dengan adanya pemberian kompensasi ini guna untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan serta mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat atau lebih bekerja sama dengan baik bersama karyawan lainnya."*⁵¹

Ditambahkan oleh bapak Sucipto sebagai karyawan lainnya di UD. Putra Agung mengenai jenis kompensasi yang diterapkan yaitu sebagai berikut :

*"Kompensasi adalah hal yang paling utama dan paling penting bagi Karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan saya sendiri sebagai karyawan serta kebutuhan keluarga. Selain itu perusahaan juga memperoleh keuntungan jangka panjang dan perusahaan akan terjamin"*⁵²

Kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak sesuai dengan, undang–undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal dan konsisten karena dalam pemenuhan kebutuhan dalam bekerja ada beberapa kebutuhan yang di puaskan dengan bekerja seperti halnya kebutuhan fisik dan

⁵¹ Wawancara dengan Agus selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 05 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

⁵² Wawancara dengan Sucipto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 06 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

keamanan , kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Seperti yang sudah di ungkapkan bapak agus selaku karyawan di UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Dalam pemberian kompensasi mengenai kebutuhan dalam bekerja saya merasa sudah mendapatkan kebutuhan fisik yaitu makan dan minum , bekerja di UD. Putra Agung saya mendapatkan fasilitas makan sehari 2x yaitu makan pagi dan siang saat bekerja"⁵³

Kompensasi tidak langsung diberikan pada karyawan dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada karyawan sehingga diharapkan karyawan merasa nyaman bekerja dalam perusahaan. kompensasi non-finansial lainnya adalah berkaitan dengan fleksibilitas tempat kerja, misalnya jam kerja yang luwes atau tidak bersifat kaku yang untuk sebagian orang dapat menjadi faktor yang menyenangkan, hari kerja yang pendek namun padat sehingga mempunyai waktu istirahat yang longgar di akhir minggu, bisa berbagi pekerjaan atau tanggung jawab, atau bahkan kemudahan akses, moda transportasi, atau sistem komunikasi di atau ke tempat kerja yang mudah dan fleksibel. Bapak Sucipto juga ikut mengemukakan sebagai berikut :

"Selain yang sudah dijelaskan bapak agus sebagai rekan kerja saya , kompensasi tidak langsung juga saya dapatkan terkait cuti libur weekend

⁵³ Wawancara dengan Agus selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 05 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

terkadang hari sabtu atau minggu , atau saat ada acara keluarga atau keluarga saya ada yang sakit itu pun juga dikasih cuti oleh UD. Putra Agung sendiri" ⁵⁴

Dengan adanya kompensasi ini diharapkan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja, produktivitas hal inilah yang memberikan dampak bagaimana karyawan mampu bekerja ketika pembayaran dilakukan dengan semestinya maka biasanya pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang maksimal yang di ungkapkan oleh bapak Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Dampak positif yang saya peroleh dari pemberian kompensasi ini yaitu hubungan saya dengan karyawan lebih terbuka kerja sama formal maupun non formal terjalin dengan sangat baik, dan dengan adanya kompensasi maka disiplin karyawan semakin baik secara otomatis mereka akan menyadari serta mentaati peraturan– peraturan yang berlaku tanpa melanggarnya. Selain itu dampak positif lainnya kompensasi yaitu mendapatkan karyawan yang bermutu serta tetap mempertahankan karyawan dengan kompensasi yang baik dan memadai akan membuat karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan saya. Hasilnya pun sudah saya tuai karna dengan

⁵⁴ Wawancara dengan Sucipto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 06 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

*kompensasi ini karyawan-karyawan saya cukup sangat loyal dengan pekerjaan mereka di UD. Putra Agung ini "*⁵⁵

Dengan perkataan lain suatu sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Jika para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif. Artinya, jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh kompensasi yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil. Dikatakan wajar sebab ada kaitannya dengan berbagai segi kehidupan kekarayaan para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat kemangkiran yang tinggi, selain hal positif yang di dapatkan oleh pemilik UD. Putra Agung hal sama juga dirasakan oleh karyawan-karyawan di UD. Putra Agung sebagaimana yang diungkapkan bapak agus sebagai berikut :

⁵⁵ Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 29 Januari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

"Sebagai karyawan tetap hal positif yang saya dapatkan terkait dengan kompensasi yaitu saya lebih bersemangat dalam bekerja, lebih disiplin serta mematuhi peraturan yang ada di UD. Putra Agung karena saya bekerja di sini sudah 22thn yaitu sejak berdirinya UD. Putra Agung ini" ⁵⁶

Selain bapak agus, bapak sucipto juga mengemukakan mengenai dampak positif yang didapatkan sebagai berikut :

"Dalam bekerja saya merasakan kepuasan tersendiri atas hasil yang saya kerjakan selama bekerja di UD. Putra Agung walaupun saya bekerja masih 7tahun akan tetapi saya cukup merasa dihargai dengan pemberian kompensasi ini" ⁵⁷

Sistem pembayaran Kompensasi yang sudah umum diterapkan oleh perusahaan yaitu ada 3 sistem yaitu sistem waktu, sistem hasil dan sistem borongan. Bapak andiga sebagai pemilik UD. Putra Agung mengungkapkan sistem pembayaran kompensasi yang sudah atau masih diterapkan di UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Setiap pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan prosedur yang berlaku, supaya sistem pemberian kompensasi dapat berjalan

⁵⁶ Wawancara dengan Agus selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 05 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

⁵⁷ Wawancara dengan Sucipto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 06 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam suatu perusahaan. Di UD. Putra Agung ini dalam sistem pembayaran kompensasi menggunakan 1 sistem yaitu sistem waktu karena besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan sistem waktu menurut saya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian serta besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya" ⁵⁸

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan (input) yang diperlukan suatu jabatan. Input dalam satu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan (spesifikasi) yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula penghasilan (output) yang diharapkan. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian sebaik-baiknya agar balas jasa yang akan diberikan bisa mencapai kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang di ungkapkan bapak Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

⁵⁸ Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 29 Januari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

"Dalam pemberian kompensasi apalagi dalam perspektif islam seharusnya memang menganut prinsip adil dan layak (wajar) karena dua hal ini lah yang berperan penting dalam pemberian kompensasi. Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil ini harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Asas adil akan menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik. Selanjutnya mengenai asas layak dan wajar yaitu dalam pemberian kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal"⁵⁹

Karena kompensasi merupakan sumber pendapatan bagi karyawan, maka para karyawan sangat membutuhkan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Seperti yang di ungkapkan bapak agus selaku karyawan di UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Keadilan dalam kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja. Kompensasi yang adil

⁵⁹ Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 29 Januari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan harus seimbang dengan imbalan yang di terima" ⁶⁰

Hal lain terkait keadilan pemberian kompensasi yaitu seperti yang di ungkapkan bapak Sucipto selaku karyawan sebagai berikut :

"Keadilan dalam pemberian kompensasi yaitu dimana seorang karyawan seorang tidak membandingkan dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama" ⁶¹

Selain pemberian kompensasi yang adil dan layak akan tetapi dalam suatu kompensasi harus adanya suatu faktor penentu besar kecilnya pemberian kompensasi, dimana bapak Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung ini mengemukakan beberapa faktor penentu sebagai berikut :

"Faktor penentu besar kecilnya dalam pemberian kompensasi yaitu yang pertama dari perusahaan saya tersendiri apakah mampu dan bersedia atau tidak untuk membayar kompensasi maka dalam pemberiannya semakin baik, maka tingkat kompensasi juga akan semakin besar. Sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka

⁶⁰ Wawancara dengan Agus selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 05 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

⁶¹ Wawancara dengan Sucipto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 06 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

tingkat kompensasi juga cenderung kecil. Selain itu faktor lainnya apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi juga semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya di daerah itu rendah maka tingkat kompensasinya kecil, jadi intinya mengikuti taraf hidup di daerah masing-masing. Dan faktor penentu lainnya dalam pemberian kompensasi adalah jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasinya semakin besar, karena membutuhkan keahlian serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya rendah dalam arti risikonya kecil, maka tingkat kompensasinya akan rendah juga"⁶²

2. Upaya Meningkatkan Produktivitas Melalui Kompensasi di UD. Putra Agung

Di dalam suatu perusahaan agar terus maju dan berkembang, yaitu dengan meningkatkan Produktivitas Perusahaan akan tetapi semua itu harus berjalan selaras dan konsisten agar target usaha dan keuntungan perusahaan terpenuhi. Produktivitas tidak dapat dilepaskan dengan sumberdaya manusia karena menjadi salah satu aset terpenting dalam organisasi atau perusahaan. UD. Putra Agung meningkatkan produktivitas karyawan melalui pemberian

⁶² Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 29 Januari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

kompensasi seperti yang di ungkapkan bapak Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Melihat realita yang sering terjadi dalam beberapa perusahaan dan organisasi lainnya, sering adanya permasalahan seperti kurangnya motivasi kerja karyawan, karyawan merasa tidak puas dalam pemberian gaji, menurunnya jumlah produksi, sehingga dapat merugikan diperusahaan itu sendiri. Maka dari itu saya memutuskan meningkatkan produktivitas dengan adanya sistem pemberian kompensasi yang adil serta layak kepada karyawan - karyawan saya" ⁶³

Dalam meningkatkan produktivitas selain pemberian kompensasi yang sudah diterapkan di UD. Putra Agung juga menerapkan tunjangan, tunjangan yaitu bentuk perhatian perusahaan terhadap karyawannya dengan memenuhi kebutuhannya akan rasa aman dan puas akan apa yang dikerjakan hal ini di ungkapkan bapak sucipto selaku karyawan sebagai berikut :

"Selain pemberian kompensasi hal lain yang terkait dengan produktivitas adalah tunjangan seperti yang sudah diterapkan bapak Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung setiap tahunnya memberikan tunjangan hari raya seperti contoh beras 25 kg,kebutuhan sehari-hari dan juga uang. bentuk finansial

⁶³ Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 10 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

penting bagi karyawan seperti saya, sebab dengan kompensasi ini saya dapat memenuhi kebutuhan keluarga secara langsung. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting" ⁶⁴

Meningkatkan produktivitas melalui kompensasi juga harus memperhatikan sedemikian rupa hal-hal yang layak dan adil dalam kompensasi agar kedepannya bisa mengarah dan memberikan respon positif dalam hal meningkatkan produktivitas karyawan tersebut seperti ada tahapan dalam pemberian kompensasi yang dikemukakan bapak Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Untuk menjamin suatu keadilan dalam pemberian kompensasi yaitu harus mengevaluasi setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh tiap-tiap karyawan, menilai setiap harga dalam pekerjaan. Hal ini karyawan akan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk membuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka akan meningkatkan produktivitas perusahaan" ⁶⁵

⁶⁴ Wawancara dengan Sucipto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 06 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

⁶⁵ Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 10 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

Produktivitas kerja juga berkaitan dengan prestasi seorang karyawan, prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan sebagaimana yang diungkapkan bapak Andiga sebagai berikut :

"Karyawan yang lebih berpengalaman lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari karyawan yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat kemampuannya. Hal ini perusahaan akan lebih mudah untuk mengukur pengetahuan karyawannya dan perusahaan juga harus bersikap profesional, karna jika pemberian kompensasi nya rendah atau tidak menganut keadilan dan kelayakan maka produktivitas karyawan juga ikut rendah" ⁶⁶

Kompensasi merupakan hal penting dalam suatu perusahaan. Karena kompensasi sangat erat kaitannya dalam produktivitas kerja karyawan, kompensasi adalah timbal balik yang nyata yang diberikan perusahaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Sehingga sudah suatu kewajiban bagi suatu perusahaan untuk memberikan kompensasi baik berupa langsung atau tidak langsung. Untuk tetap meningkatkan suatu produktivitas di UD. Putra Agung dilakukannya

⁶⁶ Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 10 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

suatu upaya-upaya meningkatkan produktivitas melalui kompensasi yang dikemukakan oleh bapak Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Seperti jawaban pertanyaan saya sebelumnya mengenai pemberian kompensasi harus berdasarkan keadilan dan kelayakan karena dua hal tersebut menjadi asas utama dari kompensasi. Selain itu pemberian kompensasi harus tepat waktu sesuai dengan perjanjian awal bekerja, maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati. di UD. Putra Agung ini saya membuat kesepakatan bahwa pembayaran kompensasi diberikan setiap akhir bulan"⁶⁷

Jika pembayaran kompensasi di berikan tepat waktu dan sesuai awal kesepakatan bukan hanya perusahaan yang mendapatkan keuntungan akan tetapi para karyawan juga akan memperoleh kepuasan kerja seperti yang diungkapkan bapak agus selaku karyawan di UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Dalam perusahaan harus membuat kesepakatan dan perjanjian di awal memang sangat bagus apalagi terlebih jika perusahaan itu mampu berkomitmen dan menepati janji di awal kesepakatan, contoh nya saja dalam

⁶⁷ Wawancara dengan Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 10 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

pemberian kompensasi di UD. Putra Agung, selama saya bekerja di UD. Putra Agung ini tidak pernah melanggar kesepakatan di awal dan selalu membayar kompensasi dengan tepat waktu yaitu setiap akhir bulan. Dengan pemberian kompensasi tepat waktu ini saya merasakan kepuasan kerja, jika kebutuhan dan kepuasan saya semakin terpenuhi maka semangat bekerja akan semakin baik dan sebaliknya jika belum terpenuhi maka semangat kerja akan berkurang" ⁶⁸

Selain kepuasan kerja yang di peroleh karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi tepat waktu maka membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja seperti yang di ungkapkan bapak Sucipto selaku karyawan UD. Putra Agung sebagai berikut :

"setiap pekerjaan harus selesai dalam waktu yang lebih efektif, efisien dan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Pada awal saya bekerja dulu dan belum diterapkannya sistem kompensasi saya hanya bekerja berdasarkan perintah bapak Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung akan tetapi lambat laun saya bersama karyawan- karyawan lain harus bisa mandiri dan mencari tahu pekerjaan apa yang masih belum selesai dan menentukan target waktunya sendiri tanpa harus menambah waktu jam kerja

⁶⁸ Wawancara dengan Agus selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 05 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

saya atau malah kerja di waktu weekend yang seharusnya untuk berkumpul dengan keluarga saya”⁶⁹

Selain pemberian kompensasi tepat waktu upaya meningkatkan produktivitas melalui kompensasi adalah pemberiannya harus berdasarkan unsur keadilan dan kelayakan seperti yang di jelaskan oleh bapak Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung sebagai berikut :

"Keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi sangatlah berperan penting, karena kedua hal tersebut yang menjadi unsur dalam memberikan kompensasi yang berlaku sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan, Keadilan disini bukan berarti sama rasa sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus dikaitkan dengan adanya hubungan antara pengorbanan dengan apa yang sudah dikerjakan. Bisa dikatakan semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Selanjutnya yang kedua tentang kelayakan yaitu berkaitan dengan standar hidup seperti kebutuhan pokok minimum atau upah minimum sesuai dengan ketentuan pemerintah. Kelayakan juga dilihat dengan cara membandingkan pengupahan di perusahaan lain apakah sudah termasuk layak apa belum, Apabila jika upaya di dalam perusahaan ada yang lebih rendah dari

⁶⁹ Wawancara dengan Sucipto selaku pemilik UD. Putra Agung, tanggal 06 Februari 2018 di Gudang beras UD. Putra Agung Tulungagung

perusahaan-perusahaan lain, maka hal ini dapat mengakibatkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja"

C. Analisis Data

1. Sistem Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Dari uraian hasil wawancara dengan informan diatas bahwa sisten pemberian kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan di UD. Putra Agung di Tulungagung adalah sebagai berikut :

Sistem pemberian kompensasi membantu dalam memberi penguatan bagi nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi, pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap suatu produktivitas kerja karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan atau organisasi. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam pemberian kompensasi ada dua jenis yaitu secara langsung (finansial) dan secara tidak langsung (non finansial), kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima pegawai dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan lain. Upah dan gaji diartikan juga sebagai pemberian

kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.

Dalam UD. Putra Agung pemberian kompensasi langsung (finansial) ini sudah diterapkan dan sampai sekarang masih berjalan upah dan gaji di UD. Putra Agung dapat dikatakan pemberian kompensasi secara langsung yaitu berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya semakin besar bayarannya). Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran minggun, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) yang tentunya sesuai dengan kesepakatan awal antara perusahaan dengan karyawan di UD. Putra Agung. Selain kompensasi langsung yang sudah berjalan dengan baik, kompensasi tidak langsung (non finansial) segala sesuatu yang diberikan tidak berupa uang akan tetapi bisa berupa suatu pelayanan yang baik serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Di UD. Putra Agung pemberian kompensasi tidak langsung meliputi seperti halnya seperti waktu cuti hari libur hari sabtu atau minggu dalam perminggu nya , lalu cuti libur saat sakit atau liburan (hari raya) serta THR yaitu tunjangan hari setiap tahun nya dengan memberikan beras 25kg serta kebutuhan pokok lainnya kepada seluruh karyawan serta warga sekitar UD. Putra Agung dan kompensasi tidak langsung ini tetap berjalan dengan baik, seperti yang sudah di jelaskan oleh kedua karyawan UD. Putra Agung selain cuti libur weekend atau waktu sakit serta THR setiap tahunnya akan tetapi juga mendapatkan fasilitas lain seperti makan 2x sehari saat pagi dan siang dapat dilihat dengan adanya fasilitas dan termasuk kompensasi

tidak langsung selain membuat karyawan merasa puas akan tetapi juga dapat menghemat biaya para karyawan dan tidak harus mengeluarkan uang untuk membeli makan saat jam istirahat kerja.

Dalam pemberian kompensasi secara umum harus ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan layak sesuai dengan, undang-undang perburuhan, keadilan merupakan faktor penting dalam pemberian kompensasi. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Ada keseimbangan antara produktivitas dengan upah atau gaji atau kompensasi yang diterimanya. Asas adil ini harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Asas adil akan menciptakan suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik. Selanjutnya mengenai asas layak dan wajar yaitu dalam pemberian kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Dengan penjelasan karyawan mengenai kompensasi yang adil dan layak di dalam UD. Putra Agung bahwa sistem kompensasi yang adil dan layak yaitu seorang karyawan tidak akan membandingkan dengan perusahaan lainnya, serta kompensasi yang layak juga bisa dikatakan jumlah dari kompensasi yang diberikan wajar untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan keluarga karyawan.

Sistem pemberian kompensasi di UD. Putra Agung menggunakan 1 sistem yaitu sistem waktu karena besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan sistem waktu menurut saya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian serta besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Dengan menggunakan sistem waktu dalam pemberian kompensasi ini menurut bapak Andiga selaku pemilik UD. Putra Agung sangat lah efektif di terapkan dalam usaha dagang beras. Dalam sistem waktu dapat mencegah hal- hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat serta menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik.

Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan perspektif islam yaitu berdasarkan prinsip keadilan dan kelayakan pastinya akan membuahkan hasil sendiri untuk perusahaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja di UD. Putra Agung serta dampak positif yang didapat oleh UD. Putra Agung seperti hubungan pemilik dengan karyawan lebih terbuka kerja sama formal maupun non formal terjalin dengan sangat baik, dan dengan adanya kompensasi maka disiplin karyawan semakin baik secara otomatis mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku tanpa melanggarnya ataupun di ingatkan kembali, selain itu perusahaan juga bisa melihat sejauh mana produktivitas karyawan meningkat atau menurun.

Selain pemilik UD. Putra Agung yang mendapatkan hal positif hal yang serupa juga diperoleh oleh karyawan UD. Putra Agung seperti yang dijelaskan oleh bapak Agus dengan adanya kompensasi lebih bersemangat dalam bekerja, lebih disiplin serta mematuhi peraturan yang ada di UD. Putra Agung karena bapak Agus ini bekerja sudah 22thn yaitu sejak berdirinya UD. Putra Agung. Dilanjutkan oleh bapak Sucipto Dalam bekerja merasakan kepuasan tersendiri atas hasil yang saya kerjakan selama bekerja di UD. Putra Agung walaupun bapak Sucipto bekerja masih 7 tahun akan tetap beliau cukup merasa dihargai dengan pemberian kompensasi yang diberikan oleh UD. Putra Agung.

Dapat disimpulkan bahwa dampak positif dari pemberian kompensasi yaitu untuk UD. Putra Agung mendapatkan karyawan yang loyal serta berkualitas dan memperoleh keuntungan dalam jangka panjang , dan bagi karyawan UD. Putra Agung yaitu memperoleh kepuasan atas apa yang dikerjakan selama bekerja di UD. Putra Agung serta lebih disiplin dan tidak melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.

2. Upaya Meningkatkan Produktivitas melalui Kompensasi di UD. Putra Agung Tulungagung

Dalam usaha dagang beras seperti halnya di UD. Putra Agung kompensasi dan produktivitas sangat berperan penting bagaimana usaha dagang ini terdapat di daerah pedesaan yang mayoritas nya berprofesi sebagai petani, dalam penjualan beras mengajak masyarakat untuk lebih produktif. Produktivitas juga tidak dapat

dilepaskan dengan sumberdaya manusia sebagai salah satu aset terpenting organisasi atau perusahaan tersebut.

Upaya yang dilakukan oleh UD. Putra Agung dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi yang adil dan layak dan pemberian kompensasi harus tepat waktu sesuai dengan perjanjian awal bekerja, maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati. di UD. Putra Agung ini membuat kesepakatan bersama dengan karyawan bahwa pembayaran kompensasi diberikan setiap akhir bulan.

Para karyawan UD. Putra Agung juga mencari kepuasan kerja yang di peroleh karyawan yaitu dengan adanya pemberian kompensasi tepat waktu maka membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja dengan mengerjakan tugas tanpa harus diperintah terlebih dahulu dalam arti sebagai karyawan menyadari tugas yang sudah di emban masing-masing dan secara menentukan target waktunya sendiri tanpa harus menambah waktu jam kerja atau malah kerja di waktu weekend yang seharusnya untuk berkumpul dengan keluarga masing-masing