BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengelolaan karir bagi produktivitas karyawan Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung.

Pengembangan karir, dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam jalur karir yang telah ditetapkan.[64] Pada LKS Asri Tulungagung pengelolaaan karir dilihat berdasarkan kemampuan dan skill yang dimiliki oleh karyawan. Karir pegawai sangat penting dimiliki oleh individu, karena dengan karyawan memiliki karir yang bagus dalam bekerja akan sangat memudahkan karyawan untuk mengembangkan dirinya dapat mempersiapkan diri untuk berkarir sampai dengan posisi puncak di organisasi tersebut.

Pada LKS Asri pelaksanaan karir yang baik dalam pengelolaan karir adalah kepenasihatan pembimbing (mentor) merupakan karyawan berpengalaman, yaitu karyawan senior yang produktif membantu mengembangkan karyawan yang kurang berpengalaman agar karyawan LKS Asri semua dapat memiliki karir dan skill dalam bekerja lebih baik lagi. Tentunya untuk mencapai proses karir yang baik kita perlu memperhatikan prinsip-prinsip:

[64] Rowley, Cris. *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, hal. 301

1) Karyawan bertangung jawab terhadap karirnya sendiri.
2) Keahlian karyawan didasarkan pada usaha perjuangannya sendiri.
3) Sukses dijabarkan dengan baik oleh diri karyawan sendiri.[65]

Selanjutnya, dari pengelolaan karir yang yang dilakukan di LKS Asri Tulungagung dapat menentukan produktivitas karyawan LKS Asri. Produktivitas karyawan merupakan salah satu apa yang diharapkan oleh LKS Asri karena dengan usaha yang berlangsung tanpa ada kendala apapun itu akan sangat menguntungkan pihak Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung.

Dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan tentang pengelolaan karir yang ada di LKS Asri Tulungagung bahwa pengelolaan karir yang terjadi di LKS Asri yaitu dengan cara masa training dengan penasihatan atau bimbingan dari seorang karyawaan senior yang mampu untuk membimbing karyawan yang belum cukup mahir dalam bekerja di LKS Asri ini. Maka dari itu pengelolaan karir karyawaan sangat dibutuhkan dalam perusahaan ini untuk produktivitas karyawan yang lebih baik ditahun berikutnya.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten dengan penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan simultan

[65]Ibid.....,hal 304

terhadap kinerja karyawan. Jadi penelitian ini dan penelitian terdahulu hasilnya sudah sama melainkan bebeda cara penelitiannya.

Dari uraian diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dari data yang peneliti dapatkan dari LKS Asri Tulungagung tentang pengelolaan karir dalam produktivitas karyawan LKS Asri dan peneliti bandingkan dengan teori yang ada, dan penelitian terdahulu, prosedur yang diterapkan LKS Asri Tulungagung dalam pengelolaan karir sudah cukup baik, sistematis dan sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada. Pengelolaan karir tersebut sangat dapat mempengaruhi produktivitas karyawan LKS Asri, karena karir yang dimiliki karyawan bagus dapat menjadikan perusahaan dalam bidang usahanya akan menjadi lebih baik lagi. Misal dengan karyawan yang memiliki talenta baik dalam bekerja atau bertemu dengan klain dengan ramah tamah, nama perusahaan juga akan ikut baik karena karyawan tersebut.

B. **Pengelolaan kompensasi bagi Produktivitas Karyawan Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung.**

Kompensasi karyawan merupakan motivasi untuk para karyawan yang memiliki kemampuan lebih dalam melakukan pekerjaan. Kompensasi juga bisa dikatakan balas jasa, karena kompensasi akan diberikan kepada karyawan yang sudah melakukan suatu usaha lebih untuk Lembaga Keuangan Syariah. Dengan

demikian kompensasi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan yang berbeda dari karyawan yang lain atau cara pemberian kompensasi dari LKS Asri kepada karyawan secara adil menurut kemampuan masing –masing yang dimiliki karyawan LKS Asri.

Kompensasi mempunyai arti yang luas, selain gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilia dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.[66]

Pada LKS Asri Tulungagung pemberian kompensasi tidak sesuai dengan teori yang ada diatas tersebut sangat berbeda dengan apa yang ada di LKS Asri Tulungagung. Pemberian kompensasi yang ada di LKS Asri hanya berupa pakaian seragam, pemberian bahan bakar untuk kendaraan, tunjangan hari raya, dan pemberian kompensasi terhadap karyawaan yang memiliki kemampuan lebih unggul dari pada yang lainnya atas pekerjaan yang telah diberikan kepada LKS Asri Tulungagung.

Dalam pemberian kompensasi pada LKS Asri Tulungagung juga menggunakan asas keadilan, asas kelayakan dan asas

[66]M. Kadarisma, *Manajaemen Kompensasi,* (Jakarata: Raja Grafindo Persada, 2012), hal. 101

kewajaran. asas keadilan ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama.[67] Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan harus mengacu kepada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar upah minimum regional (UMR), baik di tingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Sedangkan kompensasi wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain-lain.[68]

Dari hasil penelitian yang peneliti dapatkan tentang pemberian kompensasi karyawan yang ada di LKS Asri Tulungagung bahwa pemberian kompensasi yang menganut sistem keadilan, kelayakan dan kewajaran. Dengan menggunakan sistem ini maka akan sangat menguntungkan bagi kelangsungan usaha LKS Asri, karena dengan pemberian kompensasi yang secara adil dan wajar karyawan mau menerimanya dan tanpa ada salah satu karyawan yang iri kepada yang lainnya.

Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten dengan penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

---

[67]Suwanto, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*....hlm. 220

[68]Ibid.....hlm. 221

terhadap kinerja karyawan sedangkan jenjang karir mempunyai pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dari data yang peneliti dapatkan dari LKS Asri Tulungagung tentang pemberian kompensasi dalam keberlangsungan usaha LKS Asri dan peneliti bandingkan dengan teori yang ada, prosedur yang diterapkan LKS Asri Tulungagung adalah dengan prinsip keadilan, kelayakan, dan kewajaran sudah sesuai dengan tahapan-tahapan yang ada. Pemberian kompensasi tersebut sangat berpengaruh bagi produktivitas karyawan LKS Asri Tulungagung, karena apabila pemberian kompensasi yang tidak secara adil dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan itu maka akan dapat menurunkan kinerja karyawana. Pemberian kompensasi yang secara adil juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi guna bermaanfaat bagi produktivitas karyawan LKS Asri Tulungagung.