

## **Analisa terhadap Kompensasi dan Jenjang Karir Sebagai Strategi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto**

Imam Wahyudi

[Imam.wahyudi@rijan.ac.id](mailto:Imam.wahyudi@rijan.ac.id)

The performance strategy improvement theory put forward by Kasmir, there are several factors that influence performance, both results and work behavior, are as follows: 1. Employee Abilities and Expertise. 2. Work Motivation, 3. Organizational Culture, 4. Leadership, 5. Job Satisfaction, 6. Work Discipline. Meanwhile, the impact of improving performance is that there are 2 factors that are influenced by performance, both directly and indirectly, namely (1) Compensation, namely the remuneration given by the company to its employees, (2) career path, which is an award given by the company to its employees. At Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto, employees lack work discipline and do not obey regulations, however, Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto's income is quite large and stable every month.

The type of research used by researchers is field research using a qualitative approach. The data collection techniques used by researchers are interviews and observation.

The results of this research are the use of strategies to improve employee performance at Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto using the theory of work abilities and skills, work motivation, leadership, organizational culture, job satisfaction and work discipline. All aspects have been carried out well by Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto, except for the work discipline aspect, there are still many employees who arrive late, leave for various reasons and have not obeyed the regulations made. In the career aspect, Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto has not implemented career management for its employees. At Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto, it only increases salaries for employees who have worked for a long time in stages as a form of loyalty to the company. Meanwhile, the compensation aspect has been implemented well.

**Keywords: Employees, Compensation, Career**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali setelah kondisi yang buruk atau segalasesuatu jadi serba salah. Hasil dari kinerja karyawan dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Terlalu sering

pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius yang terjadi di sebuah perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian material maupun non material akibat dari buruknya kinerja karyawan.

Dewasa ini memang peranan teknologi sudah banyak mulai menggantikan peranan sumber daya manusia. Namun tetap saja sumber daya manusia selalu dibutuhkan untuk menggerakkan teknologi yang dimilikinya. Sehingga tidak heran kombinasi keduanya akan menghasilkan keuntungan yang berlimpah bagi perusahaan. Karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki tetap masih membutuhkan jasa manusia. Artinya peran manusia tidak 100 persen tergantikan oleh teknologi apapun. Peranan teknologi hanyalah mempermudah dan mempercepat hasil kerja yang diperolehnya.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor kinerja akan sangat mempengaruhi kinerja pekerja, Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan dan Keahlian Karyawan. 2. Motivasi Kerja, 3. Budaya Organisasi, 4. Kepemimpinan, 5. Kepuasan Kerja, 6. Disiplin Kerja.

Penilaian karyawan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijadikan beban sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah atau ukuran yang diberikan. Kesulitan lain adalah sulit untuk menentukan jabatan seseorang, dalam arti untuk menaikkan atau menurunkan jabatan. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat penting

guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawan.

Dalam Penilaian kinerja pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto masih begitu rendah itu ditunjukkan dengan belum adanya motivasi kerja pada karyawan dan belum memiliki kedisiplinan ada rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pimpinan perusahaan berkata “karyawan kami memang masih sering terlambat dan masih belum adanya rasa tanggung jawab penuh dengan pekerjaannya, namun mau bagaimana lagi jika mencari karyawan baru juga harus mengajari lagi”. Dari hasil wawancara tersebut walaupun karyawan di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto tidak disiplin namun pendapatan yang diperoleh oleh Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto cukup besar diatas rata-rata omset. Pendapatan Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto juga stabil dari bulan ke bulannya, serta banyak juga para pelanggan yang setia untuk membeli barang-barang dari Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan *Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto*.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research), yaitu peneliti harus terjun langsung ke lapangan, terlibat dengan masyarakat setempat. Terlibat dengan partisipan atau masyarakat berarti turut merasakan apa yang mereka rasakan dan sekaligus juga mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang situasi setempat. Peneliti harus memiliki pengetahuan tentang kondisi, situasi dan pergolakan hidup partisipan dan masyarakat yang diteliti.<sup>2</sup>

Penelitian ini peneliti mengambil lokasi di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto yang beralamatkan. Di Jalan Alamat: Jl. Pacet polsek, Made, Pacet, Kec. Pacet, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur. Objek penelitian ini adalah mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto. Penelitian lebih banyak dilakukan ditempat tersebut karena data yang diperlukan lebih banyak

didapatkan dari Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto, dengan melakukan wawancara terhadap pemilik dan karyawan Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut :

1. Sistematika yang telah ditetapkan (*display*)

Data dalam penelitian ini sesuai dengan sistematika atau format yang telah ditetapkan oleh kampus, yang meliputi dari judul hingga daftar pustaka.

2. Memilih data yang relevan dengan pembahasan (*reduction*)

Data yang diperoleh ditulis dalam bentuk laporan atau data yang terperinci. Laporan yang disusun berdasarkan data yang diperoleh direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok dan difokuskan pad hal-hal yang penting.

Dalam penelitian ini pembahasan terdapat dua hal pentingyaitu mengenai Strategi peningkatan kinerja karyawan dan dampak dari peningkatan kinerja karyawan.

3. Melakukan penarikan kesimpulan (*conclusion*)

Kesimpulan merupakan langkah dari dari kegiatan reduksi, sehingga diperoleh kesimpulan sementara.

### C. Teknik Analisis Data

Menurut Mudjiarahardjo analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikan, sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab. Melalui serangkaian aktivitas tersebut, data kualitatif yang biasanya berserakan dan bertumpuk-tumpuk bisa disederhanakan untuk akhirnya bisa dipahami dengan mudah. Setelah data terkumpul selanjutnya di analisis.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui (Kemampuan dan Keahlian) (Motivasi Kerja) (Kepemimpinan) (Budaya Organisasi) (Kepuasan kerja) dan (Disiplin Kerja).

#### a. Kemampuan dan Keahlian Karyawan

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa teori dan fakta sudah sesuai dengan penerapan di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto. Di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto lebih mendepankan keahlian atau kemampuan fisik yang lebih menonjol di bagian keterampilan dalam menyampaikan dan juga kecekatan karyawan dalam melayani para konsumen.

Sedangkan untuk kemampuan intelektual tidak begitu berpengaruh karena beban kerja yang dijalankan di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto lebih kepada kemampuan fisik.

#### b. Motivasi Kerja

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang

menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan keketidaksihan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk “menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya.<sup>27</sup>

Motivasi kerja, pekerja di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto yang di, yaitu untuk memenuhi kebutuhan, untuk memperoleh penghasilan yang untuk mencukupi kebutuhan keluarganya<sup>28</sup>. Dari penjelasan di atas menganalisis bahwa motivasi kerja, para pekerja Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto yaitu untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan juga loyalitas dari pemilik perusahaan meningkatkan motivasi karyawan.

### c. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah komoditas yang sangat dicari dan bernilai tinggi, dalam kurun waktu 2 tahun ini publik semakin terpesona dengan ide tentang kepemimpinan. Orang – orang terus menanyai diri sendiri dan orang lain, tentang apa yang dapat membuat seseorang menjadi pemimpin yang baik. Sebagai individu, mereka mencari lebih banyak informasi tentang cara

menjadi pemimpin yang efektif. Menurut Northouse Kepemimpinan adalah cara untuk meningkatkan kehidupan pribadi, sosial, dan profesional mereka. Saat ini perusahaan berupaya mencari orang dengan kemampuan kepemimpinan karena perusahaan percaya, orang seperti ini membawa aset khusus untuk organisasi mereka dan akhirnya akan meningkatkan profit.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan begitu komunikatif tidak terlalu membebani karyawannya yang membuat para karyawan merasa nyaman bekerja dengan memberikan rasa kepercayaan kepada karyawan dan loyal. Dari penjelasan tersebut peneliti menganalisis bahwa kepemimpinan di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto begitu fleksibel namun tetap tunduk kepada perintah atasan, komunikatif sehingga membuat para karyawan nyaman terhadap kepemimpinan yang dijalankan di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto.

#### **d. Budaya Organisasi**

Faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas. Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Intensitas adalah derajat komitmen anggota kepada nilai-nilai inti budaya organisasi.

Budaya organisasi di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto untuk tetap taat kepada peraturan yang telah ditetapkan bersama yaitu dengan memberikan penjelasan yang komunikatif kepada konsumen, ijin jika tidak bisa masuk, dan selalu membersihkan tempat kerja sebelum pulang dan menciptakan rasa kekeluargaan<sup>32</sup>. Dari penjelasan tersebut peneliti menganalisis bahwa budaya organisasi di Perusahaan Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto dari hasil observasi maupun wawancara bahwa budaya organisasi di perusahaan tersebut menciptakan budaya yang kekeluargaan namun tetap menjalankan

tanggung jawab sesuai dengan aturan dan perintah yang diberikan oleh pemilik perusahaan atau pimpinan.

**e. Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto begitu puas upah yang diberikan oleh pimpinan cukup untuk memenuhi kebutuhan dengan beban kerja yang diberikan tidak begitu berat, mendapat tunjangan, libur bersama hingga mendapat jatah makan membuat parakaryawan nyaman dan puas kerja di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto. bahwa kepuasan kerja pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto telah sesuai dengan penerapan teori kepuasan kerja. Pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto para karyawan mendapatkan haknya sesuai dengan apa yang dikerjakan dan para karyawan juga mendapatkan benefit sehingga kepuasan kerja para karyawan cukup terjamin.

**f. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menjadi masalah dari Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto terutama dalam kehadiran dan juga keterlambatan yang seharusnya perusahaan buka jam 8 tertunda hingga jam setengah 9 karena keterlambatan karyawan, untuk mendisiplinkan keterlambatan memang susah karena berbagai alasan dari karyawan dan untuk mencari pekerja baru harus mengajari kembali.



Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dianalisis bahwa kedisiplinan pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto belum sesuai dengan teori. Kedisiplinan karyawan pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto masih sering adanya karyawan yang terlambat, masih banyak karyawan yang sering ijin. Sehingga kedisiplinan karyawan Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto masih sangat rendah.

## 2. Dampak Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi dan Karir.

### a. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan- karyawannya yaitu berupa BPJS Ketenagakerjaan, Bonus, Tunjangan Hari Raya dan Liburan bersama. Kompensasi ini tentunya juga untuk menambah semangat para karyawan dan juga untuk kesejahteraan para karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa kompensasi pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto telah sesuai dengan teori kompensasi. Pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto kompensasi diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan seperti gaji, bonus dan referesing. Kompensasi juga diberikan kepada karyawan yaitu BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk untuk kesejahteraan karyawan.

### b. Karir

Efektifitas manajemen karir tergantung sepenuhnya pada sikap (kesadaran) manajer untuk mengakui peran penting perencanaan dan

pengembangan karir dalam upaya memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Jika manajer dan departemen SDM memiliki kesadaran yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan jangka panjang organisasi, maka kesempatan karir dan peluang untuk program pelatihan dan pengembangan akan dibuka lebar-lebar bagi seluruh pekerja. Bahwa karir pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto belum sesuai dengan teori. Pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto karir ataupun manajemen karir terhadap karyawannya tidak ada, Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto hanya menaikkan gaji karyawannya yang telah lama bekerja sebagai bentuk loyalitas.

#### **E. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis lakukan mengenai Strategi Peningkatan kinerja dan dampak peningkatan kinerja pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto, dapat diambil kesimpulan bahwa masih sedikitnya para pekerja perusahaan akan kurangnya kesadaran dalam kedisiplinan, di sebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut :

1. Pelaksanaan strategi peningkatan kinerja karyawan pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto dengan menggunakan teori kemampuan dan keahlian kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja. Semua aspek telah dijalankan dengan baik oleh Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto, kecuali pada aspek kedisiplinan kerja masih banyak para karyawan yang datang terlambat, ijin dengan berbagai alasan dan belum menanati peraturannya dibuat.
2. Pelaksanan dampak strate gi peningkatan kinerja karyawan pada Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto dengan menggunakan teori kompensasi dan karir. Pada aspek karir Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto belum melaksanakan manajemen karir pada karyawannya, di Triple SSS Cafe Pacet Mojokerto ini hanya menaikkan gaji kepada karyawannya yang telah bekerja cukup lama secara bertahap sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan. Sedangkan untuk aspek kompensasi telah dilaksanakan dengan baik.

E-ISSN 2746-7872  
P-ISSN 2746-7964

# FADZAT

JURNAL EKONOMI SYARIAH

DAPAT DIAKSES DI  
[WWW.JURNAL.RIJAN.AC.ID](http://WWW.JURNAL.RIJAN.AC.ID)

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Flippo, B. Edwin. 1996. *Manajemen Personalialia*. Edisi Ke Enam. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. T. Hani. 2000, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Cet. Ke Sembilan. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Heidjrachman, Husnan, Suad. 1990. *Manajemen Personalialia*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. Ketiga. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Adam Subidap Dam, Muhadi Anak Bangor dan Nouval, dari <http://lukmancoroners.blogspot.com/2010/04/orientasi-dan-penempatan-tenaga.html>, diakses pada 6 Mei 2010
- Andrea Viklund, dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/11/rekrutmen-recruitment-karyawan-definisi.html>, diakses pada tanggal 3 Mei 2010
- Godam, dari [http://organisasi.org/definisi\\_pengertian\\_tugas\\_fungsi\\_manajemen\\_sumber\\_day\\_manusia\\_sdm\\_ilmu\\_ekonomi\\_manajemen\\_manajer\\_msdm](http://organisasi.org/definisi_pengertian_tugas_fungsi_manajemen_sumber_day_manusia_sdm_ilmu_ekonomi_manajemen_manajer_msdm), diakses pada tanggal 4 Mei 2010
- Meiga Dyah Sulistiana, dari <http://eepis-its.edu/uploadta/downloadmk.php?id=891.html>, diakses pada 6 Mei 2010
- Linda, dari <http://lp3imtc.com/seputar-materi-training/pengertian-sumber-daya-manusia.html>, diakses pada tanggl 4 Mei 2010
- <http://www.ubsgold.com/index.php>, diakses pada 6 Mei 2010
- <http://cac.ubaya.ac.id/>, diakses pada 6 Mei 2010
- <http://id.jobsdb.com>, diakses pada 6 Mei 2010
- <http://www.sarikerja.net/2010/03/lowongan-surabaya-pt-untung-bersama.html>, diakses pada 6 Mei 2010
- [http://www.facebook.com/note.php?note\\_id=336020984249](http://www.facebook.com/note.php?note_id=336020984249), diakses pada 6 Mei 2010

<http://elowonganpekerjaan.com/karir-vacancies/lowongan-accounting-pt-untung-bersama-sejahtera-2010.html>, diakses pada 6 Mei 2010

<http://surabayajobfair.com/2009/04/16/lowongan-surabaya-pt-untung-bersama-sejahtera-20-april-2009/>, diakses pada 6 Mei 2010

- (1) Wiyono, J. Pengaruh perceived risk, perceived benefit dan brand image terhadap brand loyalty melalui strategic brand communication sebagai variabel moderasi. *FADZAT J. Ekon. Syariah* **2021**, 1 (2). <https://doi.org/10.58787/fdzt.v1i2.7>.