



## **Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) Di PT. Max Cargo Kota Sorong**

Isnaini Ronny Iswandi <sup>1\*</sup>, Siti Nurjannah <sup>2</sup>, Mohamad Saleh Refra <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

\***Korespondensi:** [isnainironnyiswandy@gmail.com](mailto:isnainironnyiswandy@gmail.com)

### **Abstract**

*This research aims to determine the role of compensation in improving human resource performance, what obstacles hinder it and compensation efforts in improving human resource performance at PT Max Cargo, Sorong city. This research uses a qualitative approach. Qualitative research is research that is descriptive in nature and tends to use analysis. Data collection techniques were carried out through observation, in-depth interviews, and documentation processed using data analysis techniques to obtain material about the role of compensation in improving the performance of human resources at PT. Max Cargo Sorong City. The results of this research show that the role of compensation in improving human resource performance at PT Max Cargo cannot be underestimated. By implementing a fair, competitive and performance-based compensation system, companies can encourage employees to work more productively and loyally. Apart from that, non-material rewards, training programs, transparency, and good relationships with employees are also determining factors in creating a healthy and productive work environment. By optimizing compensation, PT Max Cargo can not only improve HR performance, but also achieve overall company goals. The conclusion in this research is that the role of compensation in improving the performance of human resources (HR) at PT Max Cargo is very crucial, effective compensation, good both financial and non-financial, can significantly influence employee motivation, job satisfaction, loyalty and productivity. However, it cannot be denied that there are factors that pose challenges in its implementation. Therefore, there needs to be consistent improvements and strategic efforts to ensure that compensation truly has a positive impact on HR.*

**Keywords:** *Compensation, Performance, Human Resources*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, apa kendala yang menjadi penghambatnya dan upaya- upaya kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di PT Max Cargo kota sorong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi yang diolah dengan teknik analisis data untuk mendapatkan materi tentang peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di PT. Max Cargo Kota Sorong. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di PT Max Cargo tidak dapat dipandang sebelah mata. Melalui penerapan sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan

berbasis kinerja, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan loyal. Selain itu, penghargaan non-material, program pelatihan, transparansi, dan hubungan baik dengan karyawan juga menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan mengoptimalkan kompensasi, PT Max Cargo tidak hanya dapat meningkatkan kinerja SDM, tetapi juga mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kesimpulan dalam penelitian ini peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) di PT Max Cargo sangat krusial, kompensasi yang efektif, baik berupa finansial maupun non-finansial, dapat secara signifikan mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Namun tidak dipungkiri ada factor – factor yang menjadi tantangan dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, perlu adanya perbaikan yang konsisten dan upaya strategis untuk memastikan bahwa kompensasi benar-benar berdampak positif terhadap SDM.

**Kata kunci:** Kompensasi, Kinerja, Sumber Daya Manusia

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen integral dalam keberhasilan setiap organisasi. Seiring berjalannya waktu, konsep dan pendekatan terhadap manajemen SDM telah mengalami perubahan yang signifikan. Dari sebuah fungsi administrative yang sekedar menangani masalah-masalah kepegawaian, manajemen sumber daya manusia berkembang menjadi pilar strategis yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi setiap organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh produk atau layanan yang ditawarkan, tetapi juga sangat tergantung pada kontribusi dan kinerja karyawan. Dalam upaya mencapai tujuan bisnis dan mempertahankan daya saing di pasar yang semakin dinamis, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek yang krusial. Salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja dan motivasi sumber daya manusia adalah sistem kompensasi. Kompensasi, dalam konteks ini, tidak hanya mencakup gaji dan tunjangan, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan dedikasi mereka.

Pentingnya peran kompensasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan tidak bisa diabaikan. Bagaimana suatu organisasi merancang dan menerapkan sistem kompensasi dapat memiliki dampak langsung pada motivasi, retensi, dan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Dengan memahami dinamika kompleks ini, organisasi dapat merancang kebijakan kompensasi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Mari kita bahas bagaimana kompensasi bukan hanya sebagai pengganti upah, tetapi sebagai instrumen strategis untuk membentuk budaya kinerja dan meningkatkan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sistem kompensasi muncul sebagai elemen kritis dalam manajemen SDM yang efektif.

Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga melibatkan pengakuan, promosi, peluang pengembangan, serta bentuk imbalan lainnya. Pengelolaan kompensasi yang baik dapat memotivasi karyawan, meningkatkan loyalitas, dan

merangsang kinerja yang optimal. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam terhadap peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja SDM menjadi suatu keharusan. Bagaimana organisasi merespons dan menyesuaikan kebijakannya dengan kebutuhan dan harapan karyawan dapat membentuk iklim kerja yang produktif.

Latar belakang penelitian ini didorong oleh kesadaran akan kompleksitas dinamika antara kompensasi dan kinerja SDM. Pengungkapan dan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi peran kompensasi menjadi esensial dalam upaya meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Melalui pemahaman yang lebih baik terhadap hubungan ini, organisasi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memastikan bahwa kebijakan kompensasi mereka tidak hanya mencerminkan nilai perusahaan, tetapi juga berperan dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Berdasarkan tinjauan sementara di PT Max Cargo Kota Sorong ada 2 poin utama yang menjadi persoalan: 1. Keterbatasan anggaran kompensasi dapat menghambat kemampuan organisasi untuk memberikan kompensasi yang kompetitif atau memadai. Sehingga memberi dampak dapat mempengaruhi motivasi karyawan dan menyulitkan organisasi dalam menjaga dan mengembangkan bakat. 2. Kondisi Ekonomi perusahaan dalam internal dapat memberikan tekanan pada kemampuan organisasi untuk memberikan kenaikan gaji yang sesuai, sehingga memberi dampak karyawan mungkin merasa kurang dihargai jika imbalan mereka tidak dapat mengikuti perkembangan kondisi ekonomi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **1. Data Primer**

Menurut Hasan (2002: 82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini antara lain; Catatan hasil wawancara, Hasil observasi lapangan dan Data-data mengenai informan.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002: 58). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT MAX CARGO kota sorong. Sedangkan waktu penelitian akan dilakukan pada bulan April–Mei 2024. Tahap-tahap dalam pelaksanaan kegiatan ini

rencananya akan dimulai dari tahap persiapan, observasi, sampai dengan penulisan laporan penelitian.

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2009: 80) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan kumpulan individu sejenis yang berada pada wilayah tertentu dan pada waktu yang tertentu pula. Untuk populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT Max Cargo kota sorong sebanyak 10 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) pengertian sampel adalah sebagai berikut: "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel di ambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Dalam penelitian ini teknik sampling yang di gunakan yaitu dengan teknik purposive sampling. "Purposive. Sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu" (sugiyono 2016). Alasan menggunakan teknik purposive sampling adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang di teliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik Purposive. Sampling yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteri-kriteria yang harus di penuhi sampel-sampel yang di gunakan dalam penelitian ini. Sampel untuk penelitian berjumlah 7 orang. yaitu,

1. Kepala Kantor = 1 Orang
2. Kepala HRD = 1 Orang
3. Karyawan = 5 Orang

## C. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:137) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketetapan cara-cara yang di gunakan untuk pengumpulan data.

### 1. Teknik Observasi

Menurut Sugiyono (2017:45) Sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan tehnik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung tentang objek yang akan di teliti, serta melakukan pencatatan secara sistematis tentang hal tertentu yang di amati. Wawancara, yaitu dengan menggali data secara lisan. Hal tersebut harus di lakukan dengan mendalam agar mendapatkan data yang detail.

## 2. Teknik Wawancara

Menurut Sugiyono (2017:137) wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila ingi melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila penilti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit kecil. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari. Metode wawancara yang digunakan oleh penyusun adalah menghubungi dan bertanya (berkomunikasi langsung) dengan responden guna mendapatkan data dan informasi di lapangan. Pihak yang dimaksud dengan respon dalam penelitian ini adalah Karywan PT Max Cargo kota sorong.

## 3. Dokumentasi

Menurut Hamadi (2004:72), Metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2013:240), dokumentasi bias berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Metode dokumentasi menurut Arikunto (2006:231) yaitu mencari data mengenai variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti. Notulen rapat, agenda dan sebagainya. Berdasarkan kedua pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa pengumpulan data dengan cara dokumentasi merupakan suatu hal dilakukan oleh peneliti guna mengumpulkan data dari berbagai hal media cetak membahas mengenai narasumber yang akan diteliti. Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, dan sebagainya. Metode ini di gunakan pada saat penelusuran informasi yang bersumber dari dokumentasi anggota bersangkutan dan yang mempunyai relevansi dengan tujuan penelitian.

## D. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara bagaimana data yang sudah diperoleh dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Adapun metode analisis data yang dipakai untuk menganalisis muatan kualitatif , yaitu analisis data dari yang bersifat umum, seperti halnya dari data lapangan, kemudian ditarik menjadi kesimpulan yang bersifat khusus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif. Model ini ada 4 komponen analisis yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Menurut Moleong (2004:280-281), Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan tempat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data. Suyanto dan Sutinah (2006:23), mengatakan pengolahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mengklasifikasikan atau mengkategorikan data berdasarkan beberapa tema sesuai fokus penelitiannya.

1. Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan (Miles dan Huberman 1992).

2. Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Miles dan Huberman 1992)
3. Menarik kesimpulan, Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di PT. Max Cargo Kota Sorong**

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, insentif, dan penghargaan non-finansial lainnya. Sistem kompensasi yang baik harus mencerminkan nilai dan kontribusi karyawan serta sejalan dengan tujuan perusahaan. Deskripsi hasil penelitian yang penulis dapatkan pada lokasi penelitian terkait peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) di PT Max Cargo sangat penting dan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi, kepuasan, serta produktivitas karyawan.

Menurut Yani Salim, Kepala Kantor PT Max Cargo Kota Sorong ada beberapa poin utama yang dapat meningkatkan kinerja SDM melalui peran pemberian kompensasi, beliau mengatakan bahwa;

“Menyangkut kompensasi pasti semua karyawan diperusahaan manapun menginginkan adanya pemberian kompensasi jika dilihat secara mendalam, pemberian kompensasi kepada karyawan atau pegawai memiliki dampak yang positif seperti meningkatkan motivasi nya dalam bekerja untuk mencapai target Perusahaan, dapat juga meningkatkan kepuasannya bekerja, mengurangi biaya perekrutan pegawai baru, karena kita dapat mempertahankan pegawai yang berkinerja tinggi” (Wawancara, 14 Mei 2024)

Hal terkait juga diungkapkan oleh Aprilia, Kepala HRD PT. Max Cargo bahwa,

“Pemberian kompensasi sangat membantu kita mengurangi biaya perekrutan pegawai baru, karena proses perekrutan memakan biaya yang cukup tinggi juga karena saya yang bertanggung jawab dalam masalah perekrutan pegawai baru jadi kurang lebih tau manfaat pemberian kompensasi kepada pegawai yang bisa berkaitan dengan masalah perekrutan, untuk peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja SDM yang lain mungkin salah satunya yaitu bisa menumbuhkan loyalitas dan komitmen, bisa juga menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi kalau pemberian kompensasi nya berkaitan dengan tunjangan Kesehatan atau asuransi, ini juga bisa menimbulkan semangat bekerja mencapai target agar mendapat kompensasi tersebut.” (Wawancara, 14 Mei 2024)

Kesimpulan dari hasil 2 wawancara diatas dapat penulis uraikan berikut adalah beberapa peran utama kompensasi dalam meningkatkan kinerja SDM:

Menurut Yono, Bagian gudang PT Max Cargo Kota Sorong ada beberapa poin utama yang dapat meningkatkan kinerja SDM melalui peran pemberian kompensasi, beliau mengatakan bahwa

“Menurut saya ade..kita dikasi Kompensasi dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target perusahaan. Di PT Max Cargo, jika karyawan merasa bahwa gaji, bonus, atau insentif yang mereka terima sebanding dengan usaha yang mereka keluarkan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja”. (Wawancara, 14 Mei 2024)

Menurut Supri, Supir PT Max Cargo Kota Sorong poin utama yang dapat meningkatkan kinerja SDM melalui peran pemberian kompensasi, beliau mengatakan bahwa,

“Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, mereka akan lebih setia terhadap perusahaan dan bersedia berkontribusi lebih banyak untuk keberhasilan jangka Panjang.” (Wawancara, 14 Mei 2024)

Menurut Wa Reka, salah satu karyawan yang bekerja pada PT. Max Kargo Kota Sorong yang mengatakan;

“Kita bekerja kalau diberi kompensasi pasti akan jauh lebih bersemangat dan termotivasi untuk mencapai target supaya dapat kompensasi itu, pekerjaan selesai sesuai target kita bekerja juga mendapat kepuasan tersendiri.” (Wawancara, 14 Mei 2024)

## B. Kendala Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di PT Max Cargo Kota Sorong

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam suatu pelaksanaan pasti terdapat berbagai kendala atau hambatan yang mungkin dihadapi didalamnya yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu tindakan. Kendala dalam peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) di PT Max Cargo dapat muncul dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Beberapa kendala yang mungkin dihadapi adalah:

### 1. Keterbatasan Anggaran

Menurut Yani Salim, Kepala Kantor PT. Max Cargo dalam wawancara Bersama penulis, mengungkapkan bahwa

“Untuk perusahaan sendiri tentunya sangat menyetujui terkait peran kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ini, melihat begitu banyak dampak positif yang dihasilkan dari pemberian kompensasi yang sepadan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Namun, terkadang apa yang kita inginkan berbanding terbalik dengan realita yang ada dilapangan, jika perusahaan ada dalam kondisi keuangan yang tidak memungkinkan atau terbatas, sehingga sulit untuk mengagendakan pemberian kompensasi tersebut” (Wawancara, 14 Mei 2024)

Dari hasil wawancara tersebut penulis simpulkan bahwa, salah satu kendala terbesar adalah keterbatasan anggaran perusahaan. PT Max Cargo mungkin ingin memberikan kompensasi yang

kompetitif, namun jika kondisi keuangan perusahaan tidak mendukung, akan sulit untuk memberikan gaji yang tinggi, bonus besar, atau tunjangan tambahan yang diharapkan karyawan.

## 2. Sistem Kompensasi yang Tidak Transparan

Transparansi dalam suatu perusahaan dipandang perlu termasuk transparansi system kompensasi. Jika karyawan merasa bahwa sistem kompensasi tidak adil atau kurang transparan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi. Misalnya, jika ada karyawan yang merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai sesuai dengan kinerja, hal ini dapat menyebabkan penurunan semangat kerja.

## 3. Kurangnya Penghargaan Non-Material

Kompensasi tidak hanya berupa gaji dan tunjangan, tetapi juga bisa dalam bentuk penghargaan dan pengakuan. Jika PT Max Cargo terlalu fokus pada kompensasi finansial dan kurang memperhatikan penghargaan non-material (seperti promosi, pengakuan publik, atau kesempatan pengembangan karier), karyawan mungkin merasa kurang dihargai, yang bisa berdampak pada motivasi dan kinerja.

## 4. Kesenjangan Kompensasi Dan Tidak Adanya Keterkaitan dengan Kinerja

Hal ini diungkapkan oleh Pak Yono salah satu karyawan pada PT. Max Cargo dalam wawancara singkat bersama penulis bahwa

“Biasanya kita sebagai karyawan jika melihat gaji karyawan lain lebih tinggi daripada kita, padahal kerjaan kita lebih banyak dari mereka, maka kita pasti merasa jadi malas bekerja atau kerjanya setengah – tengah dan tidak terlalu focus untuk capai target perusahaan, cukup kerjakan yang jadi tugas kita saja yang penting selesai” (Wawancara, 14 Mei 2024)

Kesimpulannya bahwa jika terjadi kesenjangan kompensasi antara karyawan di berbagai posisi atau departemen, hal ini bisa menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Misalnya, karyawan dengan tanggung jawab besar tetapi menerima gaji lebih rendah dari karyawan lain dengan tanggung jawab yang lebih sedikit mungkin merasa tidak adil. Di PT Max Cargo, ini bisa menjadi kendala dalam menjaga motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Jika kompensasi di PT Max Cargo tidak dikaitkan secara langsung dengan kinerja karyawan, maka hal ini bisa menjadi kendala. Sistem kompensasi yang tidak berbasis kinerja dapat menyebabkan karyawan yang berkinerja tinggi merasa kurang dihargai, sementara karyawan yang berkinerja rendah tidak merasa terdorong untuk meningkatkan kontribusi mereka.

## 5. Ketidakmampuan untuk Menyesuaikan dengan Standar Pasar

Jika PT Max Cargo tidak mengikuti standar kompensasi pasar, terutama di industri logistik yang kompetitif, mereka bisa kesulitan menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Penulis berkesempatan wawancara Wa Reka, salah satu karyawan PT. Max Cargo Kota Sorong dan menanyakan tanggapan mereka terkait rentang gaji untuk satu posisi yang dimana jika perusahaan

tempat mereka bekerja rentang gajinya lebih rendah dari standar yang ada, mereka mengatakan bahwa;

“Kalau kami bekerja dan melihat perusahaan lain gajinya lebih tinggi padahal kerjanya sama, yah kemungkinan kami akan mencoba mencari peluang kerja ditempat lain supaya kebutuhan kami juga bisa tercukupi dengan gaji yang sesuai beban kerja”. (Wawancara, 14 Mei 2024)

Gaji yang tidak sesuai dengan rata-rata industri dapat membuat karyawan berbakat mencari peluang kerja di tempat lain.

#### 6. Kebijakan Tunjangan dan Bonus yang Kurang Menarik

Kurangnya fleksibilitas dalam kebijakan tunjangan atau bonus juga dapat menjadi kendala. Misalnya, jika PT Max Cargo menawarkan tunjangan kesehatan yang terbatas atau bonus tahunan yang tidak memadai, karyawan mungkin tidak merasa cukup termotivasi untuk bekerja lebih keras atau lebih loyal terhadap perusahaan.

#### 7. Pengaruh Lingkungan Eksternal

Faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi yang buruk atau peraturan pemerintah yang mengatur batas minimum gaji, juga bisa menjadi kendala bagi PT Max Cargo. Dalam situasi ekonomi yang tidak menentu, perusahaan mungkin kesulitan untuk menambah kompensasi, meskipun hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 8. Ketidakseimbangan Antara Harapan dan Realitas

Karyawan mungkin memiliki harapan yang tinggi terhadap kompensasi berdasarkan pengalaman atau informasi yang mereka peroleh dari luar. Jika ekspektasi karyawan melebihi kemampuan PT Max Cargo dalam memberikan kompensasi, hal ini bisa menyebabkan ketidakpuasan dan menghambat peningkatan kinerja.

#### 9. Kurangnya Komunikasi dan Sosialisasi

Jika PT Max Cargo tidak secara efektif mengkomunikasikan kebijakan kompensasi kepada karyawan, hal ini dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpuasan. Karyawan perlu memahami bagaimana kompensasi mereka ditentukan, bagaimana mereka bisa memperoleh bonus atau kenaikan gaji, serta bagaimana kebijakan tersebut mendukung kinerja mereka.

Untuk mengatasi kendala-kendala ini, PT Max Cargo perlu merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, berbasis kinerja, dan sesuai dengan kondisi finansial perusahaan. Selain itu, penting untuk secara terus-menerus mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan kompensasi agar tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja SDM. Dengan mengenali dan memahami kendala-kendala ini, PT Max Cargo dapat merumuskan strategi untuk mengatasi masalah yang ada dalam sistem kompensasi mereka. Upaya untuk mengembangkan sistem kompensasi yang

lebih efektif dan adil akan membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan, pada akhirnya, kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### C. Upaya – Upaya Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di PT Max Cargo Kota Sorong

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki strategi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) agar dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. PT Max Cargo, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik, memahami pentingnya peran kompensasi dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang tepat tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga tunjangan dan penghargaan yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Untuk itu, penulis merangkum beberapa bentuk Upaya yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di PT. Max Cargo yaitu;

#### 2. Menerapkan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja

Salah satu upaya utama yang dapat dilakukan PT Max Cargo adalah menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi setiap karyawan.

Menurut Yani Salim, Kepala Kantor PT Max Cargo Kota Sorong, beliau mengatakan bahwa;

“Sistem pemberian kompensasi harusnya tidak boleh disamaratakan untuk semua pegawai, harus ada factor yang membedakan dari karyawan yang bekerja lebih keras atau kontribusinya kepada kantor lebih banyak dari pada karyawan yang hanya bekerja biasa – biasa saja, ini baru dikatakan adil jadi kita bisa bersaing dengan semangat untuk mencapai target supaya dapat kompensasi atau bonus dari perusahaan” (Wawancara, 14 Mei 2024)

Untuk itu dengan mengukur kinerja karyawan melalui indikator yang jelas, Perusahaan dapat memberikan bonus atau insentif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif.

#### 3. Menawarkan Paket Kompensasi yang Kompetitif

PT Max Cargo harus memastikan bahwa paket kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan sejalan dengan standar industri. Melalui survei pasar, perusahaan dapat mengetahui besaran gaji dan tunjangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan ekspektasi pasar. Selain gaji pokok yang layak, memberikan tunjangan kesehatan, asuransi, dan fasilitas lainnya akan meningkatkan kepuasan karyawan. Paket kompensasi yang kompetitif akan membantu perusahaan menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

#### 4. Memberikan Penghargaan Non-Material

Selain kompensasi finansial, PT Max Cargo juga perlu memberikan penghargaan non-material sebagai bentuk pengakuan atas prestasi karyawan. Penghargaan ini bisa berupa sertifikat,

penghargaan bulanan, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi lebih besar terhadap perusahaan. Menciptakan budaya penghargaan yang positif sangat penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

#### 5. Menyediakan Program Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja. PT Max Cargo harus menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi karyawan. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka, perusahaan tidak hanya meningkatkan kemampuan individu tetapi juga meningkatkan kualitas keseluruhan tim. Program pelatihan yang berkelanjutan akan membangun rasa percaya diri karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja.

#### 6. Meningkatkan Transparansi dalam Kebijakan Kompensasi

Keterbukaan dan transparansi dalam kebijakan kompensasi sangat penting untuk menciptakan kepercayaan antara manajemen dan karyawan. PT Max Cargo perlu mengkomunikasikan dengan jelas bagaimana sistem kompensasi ditentukan, serta memberikan informasi terkait peluang untuk meningkatkan gaji atau mendapatkan bonus. Ketika karyawan memahami proses dan faktor yang mempengaruhi kompensasi mereka, mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai kinerja yang lebih baik.

#### 7. Menjalin Hubungan Baik dengan Karyawan

Membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. PT Max Cargo dapat mengadakan sesi diskusi atau pertemuan rutin untuk mendengarkan aspirasi dan umpan balik dari karyawan mengenai kompensasi. Dengan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait kebijakan kompensasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di PT Max Cargo tidak dapat dipandang sebelah mata. Melalui penerapan sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan berbasis kinerja, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan loyal. Selain itu, penghargaan non-material, program pelatihan, transparansi, dan hubungan baik dengan karyawan juga menjadi faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan mengoptimalkan kompensasi, PT Max Cargo tidak hanya dapat meningkatkan kinerja SDM, tetapi juga mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Peran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di PT Max Cargo Kota Sorong, maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu Peran kompensasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM)

di PT Max Cargo sangat penting. Kompensasi yang efektif, secara signifikan mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan. PT Max Cargo, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor logistik, harus mengakui bahwa sistem kompensasi yang tepat dapat mendorong kinerja karyawan menuju pencapaian target perusahaan. Kemudian, Tantangan yang ada, seperti keterbatasan anggaran, ketidakadilan dalam sistem kompensasi, atau ketidaksesuaian dengan standar pasar, bisa menghambat efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja, serta perlu adanya perbaikan yang konsisten dan upaya strategis untuk memastikan bahwa kompensasi benar-benar berdampak positif terhadap SDM.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex, Nitisemito, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A Dale, Timpe. 1993. Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia.
- Agus Dwiyanto. 2008. Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Agus Dwiyanto. 2011. Manajemen Pelayanan Publik. Yogyakarta. Gajah Mada University Press
- Ambar Teguh Sulistiyani. 2004. Kemitraan dan Model-model Pemberdayaan. Yogyakarta: Gava Media.
- Agus Tulus, Moh. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Budi Darma. 2021. Statistika Penelitian Menggunakan SPSS. Jakarta: Guepedia.
- Cushway, Barry. 2001. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1997. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Flippo, Edwin B. 2013. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan,SP, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. S. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.Manusia). Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, YramaWidya, Bandung.
- Manullang, M, 2011. Manajemen Personalia, Balai Pustaka, Jakarta.
- Mathis R.L & J.H Jackson (2018) Resource Management: Management Sumber Daya Manusia. Terjemahan Rismawatii dan mattalatu. Jakarta: Selemba Empat.

- Miles, Matthew B. and A. Michael Huberman. 2005. *Qualitative Data Analysis* (terjemahan). Jakarta: UI Press.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supranto. 2013. *Metodologi Penelitian Ilmu Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Pengetahuan Sosial*. Buku Seru. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Soekanto, Soerjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Pers: Jakarta
- Septawan. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohadi, Ahmad. 2012, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husein, 2015. *Riset Sumber Daya Manusia Organisasi*, PT. Gramedia, Penerbit Pustaka Utama, Jakarta.
- Kadarisman, Muh. 2018. Analisis Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Di Pemerintah Kota Depok. *Jurnal BKN*. Vol. 12 No. 2. Hal. 115-138.
- Pratama dkk, (2012). Kesejahteraan Masyarakat. Analisis Pendapatan Dan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Petani, 53(9), 1689–1699.