

ANALISIS KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEKERJA HARIAN GUDANG NGANJUK PT TIRTA RESTU AYUNDA

Muhammad Afandi Syahroni¹, Basthoumi Muslih²

Universitas Nusantara PGRI, Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri Jawa Timur

^{1*} afandisyahroni27@gmail.com ^{2*} basthoumi@unpkediri.ac.id

Abstract

Basically human resources are very important for a company or an institution in managing, organizing, and carrying out activities in an organization, in order to achieve maximum capability. People become the drivers and determinants of the course of the organization where they are able to know information from the environment using technology. This study was in order to analyze compensation to improve the performance of daily workers at PT Tirta Restu Ayunda's Nganjuk Warehouse. Proper, worth it and timely compensation can certainly improve the performance of daily workers. The approach used in this study is the approach of a qualitative. Collecting his data and information by conducting interviews to warehouse leaders as well as day laborers. The informan in this study was six people. The informant consisted of one warehouse pimp and five freelance daily workers. Interviews are unstructured interviews. Conducted where researchers do not use pedman interviews that are organized systematically. The final results shown from this study are (1) The payroll system of daily workers of Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda is given in cash every week on Saturdays, but there are also delays. (2) Rewards for daily workers are also given by the warehouse leader if the performance of the daily worker increases in the form of cigarette money, meals and others. (3) Allowances or compensation for daily workers if they have a work accident are managed by the warehouse leader. (4) Supporting facilities for daily workers in nganjuk warehouse are provided by the warehouse leader.

Keywords: Compensation, Performance

Abstrak

Sumber daya manusia pada sejatinya dinilai menjadi unsur yang bersifat fundamental terutama dalam kitannya dengan keberlangsungan suatu entitas atau perusahaan baik proses manajemen, mengatur, merencanakan hingga mengaplikasikan aktivitas dalam suatu organisasi dengan kapabilitas yang memadai guna mewujudkan tujuan bersama. Manusia menjadi penggerak dan yang mengarahkan kelangsungan hidup organisasi di mana mereka memiliki kapabilitas dalam memahami dan memperkaya pengetahuan dan inmpelajari lingkungan dengan bantuan penggunaan teknologi terbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi untuk meningkatkan kinerja pekerja harian pada Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda. Pemberian kompensasi yang baik, sesuai dan tepat waktu pastinya dapat meningkatkan kinerja pekerja harian. Pendekatan yang digunakan dalam kegiatan penelitian ini yakni melalui metode atau pendekatan kualitatif. Pengumpulan datanya dengan melakukan wawancara kepada pemimpin gudang dan juga pekerja harian. Informan dalam penelitian ini adalah enam orang. Informan tersebut terdiri dari satu orang pimpinan gudang dan lima orang pekerja harian lepas. Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara tidak terstruktur. Dilakukan oleh peneliti tanpa mendasari penggunaan pedman aktivitas wawancara yang telah ditetapkan secara runtut. Hasil dari penelitian ini adalah yaitu (1) Sistem penggajian pekerja harian Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda diberikan secara tunai setiap minggu pada hari sabtu, tetapi ada juga keterlambatan. (2) Imbalan untuk pekerja harian juga diberikan oleh pemimpin gudang apabila kinerja pekerja harian meningkat yaitu berupa uang rokok, makan dan lainnya. (3) Tunjangan atau ganti rugi pekerja harian jika mengalami kecelakaan kerja dikelola oleh pemimpin gudang. (4) Fasilitas penunjang untuk pekerja harian di gudang nganjuk disediakan pemimpin gudang.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada sejatinya dinilai menjadi unsur yang bersifat fundamental dalam kaitannya dengan keberlangsungan hidup suatu entitas atau organisasi terutama dalam prosesnya melalui upaya dalam melakukan manajemen, pengaturan, perencanaan hingga evaluasi kegiatan organisasi dengan kapabilitas yang kompeten dan memiliki hak dalam menentukan kelangsungan umur suatu organisasi disebabkan karena kompetensi dan khazanah ilmu pengetahuan yang mereka miliki serta kemampuan dalam mempelajari lingkungan dengan bantuan penggunaan teknologi yang mutakhir.

Menurut Moehariono (2012:97), Kinerja atau kata lain untuk *performance* dapat didefinisikan sebagai bentuk interpretasi dalam skala mewujudkan penerapan suatu aktivitas atau program dalam meraih suatu tujuan yang dicanangkan dalam aktivitas perencanaan yang telah dilakukan. Hasil dalam kinerja pekerja harian sangat penting bagi operasional suatu perusahaan disebabkan tingginya tingkat kinerja (prestasi kerja) karyawan maka semakin optimal juga tujuan perusahaan.

Hasibuan (2019:118), menjabarkan lebih lanjut tentang kompensasi yakni berupa bentuk pemasukan yang diterima oleh pegawai baik melalui bentuk uang tunai, barang atau balasan dalam barang atau jasa yang dihadirkan oleh perusahaan. Keputusan dalam memberikan kompensasi pada dasarnya berguna dalam memenuhi kepentingan bagi perusahaan, pihak pegawai, hingga publik dan negara dimana berkaitan dengan upaya dalam memuaskan setiap pihak dan perlu untuk diterapkan dalam artian adil dan wajar, sesuai pada undang-undang mengenai perburuhan, serta mempertimbangkan lingkungan internal maupun eksternal. Terdapat sejumlah tujuan yang ingin diwujudkan dari pemberian bentuk kompensasi yakni menjadi bentuk dari tali kerja sama, memberi rasa puas dalam bekerja, pengadaan yang dinilai efektif, mendorong motivasi dalam bekerja, stabilitas terhadap karyawan, menjadi lebih disiplin, serta memiliki pengaruh pada serikat buruh dan pemerintah.

Merujuk pada penjelasan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), definisi dari pekerja harian ialah mereka yang menjadi buruh atau pegawai yang memiliki upah atau dibayar berdasarkan hitungan hari bekerja. Sedangkan definisi untuk pekerja harian lepas (PHL) bermakna sebagai bentuk pekerja yang mengalami keterikatan dalam korelasi pekerjaan setiap harinya dan menerima imbal jasa merujuk pada keluaran yang mereka hasilkan dari macam pekerjaan yang mereka jalankan. Disebut dengan istilah harian lepas disebabkan karena pegawai yang dimaksud tidak diwajibkan untuk tetap bekerja dan memiliki hak yang berbeda dengan pekerja secara tetap. Pegawai atau pekerja harian lepas umumnya dikorelasikan dengan para pegawai atau pekerja yang bekerja secara dinamis atau tidak konsisten setiap hari karena sifat pekerjaan mereka yang dinamis dan berubah-ubah.

Merujuk pada hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggraini, Widiawati and Fattah, 2018) yang berjudul Analisis Kompensasi, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dan dinilai memberikan pengaruh atau dampak signifikan terhadap unsur kinerja karyawan. Selain pemberian upah, bonus dan tunjangan karyawan juga pemberian fasilitas yang cukup memadai serta pemberian tunjangan. Dengan adanya hal tersebut maka semangat para karyawan akan dapat meningkat sehingga tujuan organisasi semakin maksimal.

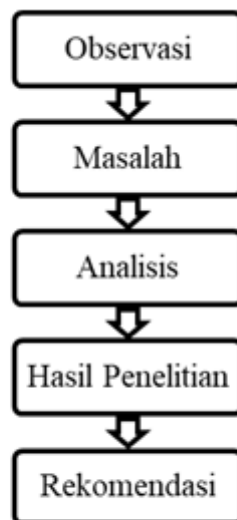
Merujuk pada data yang dihasilkan oleh kegiatan observasi dahulu yang diangkat oleh peneliti yang terjadi dalam PT. Tirta Restu Ayunda bagian Gudang Nganjuk diperoleh bahwa dalam meraih perbaikan dan kenaikan performa atau kinerja pekerja harian dihadapkan pada hambatan yang berpotensi terjadi salah satunya adalah disebabkan oleh rendahnya tingkat penalaran peran dan fungsi serta viis pada sejumlah pegawai dalam menggerakkan fungsi dan tugas yang diberikan terkait setiap profesi mereka. Keseluruhan pegawai harian perlu menerima pemahaman

yang baik terkait dengan peran, fungsi yang menilai performa dari pegawai dirasa masih terlihat tidak optimal.

Merujuk pada uraian dalam latar belakang sebelumnya menggunakan keterbatasan yang ada maka dari itu, peneliti mempunyai ketertarikan dalam mengusung kegiatan penelitian yang berjudul “Analisis Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pekerja Harian Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda”.

Tujuan dalam penelitian yaitu untuk menganalisis kompensasi untuk meningkatkan kinerja pekerja harian pada Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda.

Alur penelitian disajikan dalam gambar berikut ini,



Gambar 1. Alur Penelitian

METODE

Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Yaitu digunakan dalam memberikan pemahaman dalam individual terkait aplikasi secara *integrative* dan secara komprehensif yang mana ditujukan guna memperoleh kumpulan data dan informasi serta pengetahuan yang lebih dalam tentang pihak-pihak yang akan dilakukan pengujian.

Informan yang digunakan dalam kegiatan penelitian yakni menggunakan informan sejumlah enam orang. Informan tersebut berasal dari individu yang berperan dalam pengelolaan gudang dan lima orang pekerja harian lepas di Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda.

Sumber data penelitian yang digunakan adalah wawancara.

Dengan kisi-kisi pertanyaan wawancara sebagai sumber data penelitian dari setiap variabel penelitian, tampak pada tabel 1 dan tabel 2.

Tabel 1. Pertanyaan Wawancara Pimpinan Gudang

No	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Gaji	Untuk gaji pekerja harian di Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda diberikan setiap minggu atau setiap bulan? Apakah gaji pekerja harian diberikan tepat waktu?
2.	Upah	Untuk upah pekerja harian apakah anda berikan secara langsung?
3.	Intensif	Apakah ada imbalan yang anda berikan kepada pekerja harian jika melewati jam kerja? Apa saja bentuk-bentuk imbalan yang anda berikan kepada pekerja harian jika kinerja mereka baik?
4.	Tunjangan	Apakah ada tunjangan untuk pekerja harian jika ada kecelakaan kerja?
5.	Fasilitas	Adakah fasilitas yang anda berikan untuk pekerja harian?

Tabel 2. Pertanyaan Wawancara Pekerja Harian

No	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Gaji	Apakah gaji saudara diberikan setiap minggu atau setiap bulan? Apa gaji saudara diberikan tepat pada waktunya?
2.	Upah	Apakah upah saudara diberikan secara langsung oleh pemimpin gudang? Apakah saudara mendapatkan upah selain gaji? Saat saudara kerja disaat diluar jam kerja atau lembur, adakah upah tambahan ?
3.	Intensif	Adakah imbalan saat saudara bekerja lebih dari hari biasanya? Apa saja bentuk-bentuk bonus atau imbalan yang biasanya diberikan pimpinan gudang?
4.	Tunjangan	Adakah ganti rugi jika saudara mengalami kecelakaan kerja?
5.	Fasilitas	Fasilitas apa saja yang diberikan untuk pekerja harian untuk membantu pekerjaan sehari-hari?

Abash tidaknya sebuah data dinilai menjadi bagian fundamental dalam kegiatan penelitian yang dilakukan. Abash tidaknya suatu data memiliki korelasi dengan sampai mana kumpulan data yang diperoleh untuk kegiatan penelitian bersifat reliabel dan dikatakan dapat dituntut atas bertanggungjawab dalam artian ilmiah.

Karakteristik yang digunakan dalam proses uji keabsahan suatu data merujuk pada hasil pemikiran Satori & Komariah (2011:100), yaitu: (1) derajat dalam kepercayaan (*credibility*), yakni berguna dalam memberi penjelasan akan sudah sampai mana pemebelakuan analisis, mengumpulkan hingga proses menafsirkan pada data dilaksanakan. Merujuk pada pedoman dalam penelitian secara kualitatif dilakukan yang mana menunjukkan tidak lagi ada permasalahan menggunakan metodologi. Penelitian yang dilakukan memanfaatkan cara atau teknik yakni melalui penggunaan triangulasi pada sumber data yang dapat dilihat melalui visualisasi dalam tabel 3 berikut :

Tabel 3. Analisis Triangulasi Sumber Data

No	Aspek	Teknik Triangulasi Sumber Data
1.	Informan	Pimpinan gudang dan pekerja harian
2.	Tujuan	Mencari sumber data dari berbagai informan
3.	Teknik Analisis	Wawancara kepada pemimpin gudang dan pekerja harian
4.	Validasi	Terakomodasinya masing-masing jawaban antara pimpinan gudang dan pekerja harian

(2) keteralihan (*transferability*), berkaitan dengan upaya aplikasi dari hasil penelitian ini apakah dapat dilakukan pula di tempat lain. Keteralihan yang dijalankan bertujuan dalam memberikan pemahaman akan hasil dari penelitian yang dilakukan sehingga peneliti dapat mengeluarkan laporan secara

terurai, jelas, rinci, runtut serta bersifat reliabel. Hal ini dapat penulis lakukan dengan proses pengumpulan data melalui wawancara dengan mendalam kepada informan yaitu pimpinan gudang dan pekerja harian. (3) kepastian/dapat dikonfirmasi (*confirmability*), memberikan pengujian pada hasil dari kegiatan penelitian yang memiliki korelasi dengan upaya yang akan dijalankan. Jika data dari hasil penelitian berupa proses juga fungsi penelitian yang ada hal ini akan mengindikasikan bahwa kegiatan penelitian dinyatakan apat mencukupi standar dalam *confirmability* menggunakan kumpulan data terkait. Selain itu, penelitian yang dilakukan memiliki keabsahan dengan memanfaatkan triangulasi sumber dimana cara ini dijalankan dengan melakukan perbandingan dan menguji ulang balik dari derajat kepercayaan dalam informasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan dapat dibagi menjadi beberapa tema sebagai berikut:

Jumlah pekerja harian gudang nganjuk

Jumlah pekerja harian di gudang nganjuk sebanyak lima orang bahkan sepuluh orang. Tetapi setiap hari pekerja harian tidak selalu hadir dalam jumlah lima atau sepuluh orang tersebut. Hal ini disampaikan oleh Bapak Prayogo selaku pimpinan gudang yaitu:

"Eee.. tergantung kerepotan atau pekerjaan di gudang nganjuk, kalau di masa-masa sekarang ini Cuma dua atau tiga orang pekerja. Kalau nanti bulan dua belas bulan satu mungkin bisa lima atau sepuluh orang mencapai pekerja harian itu, kalau hari ini satu orang."

Tanggapan yang sama disampaikan oleh Bapak Romdani selaku pekerja harian gudang yaitu:

"standarnya lima mas, tapi hari ini cuma satu kadang dua, yang standarnya tu sering-sering lima pak."

Merujuk pada jawaban dari dua informan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa jumlah pekerja harian Gudang Nganjuk sebanyak lima orang bahkan sepuluh orang, tetapi kalau operasional gudang tidak terlalu repot seperti hari ini adalah satu orang, tergantung dari kerepotan operasional atau kebutuhan gudang.

Gaji pekerja harian diberikan setiap minggu

Gaji pekerja harian Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda diberikan setiap minggu. Karena Gudang Nganjuk mengajukan penggajian ke kantor pusat setiap minggu sekali. Hal ini disampaikan oleh Bapak Prayogo selaku pimpinan gudang yaitu:

"setiap minggu, soalnya pengajuan saya tiap minggu. La terus seandainya ada pembayaran yang kurang molor kasarannya di kantor la saya biasanya nambeli dulu. hehehe"

Tanggapan yang sama juga disampaikan oleh Bapak Romdani selaku pekerja harian yaitu:

"tiap minggu mas, tapi ya ini maaf kadang-kadang molor dua hari kadang tiga hari.. itu tapi sering-sering tepat sih sering tepat satu minggu"

Dari kedua pernyataan kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji pekerja harian diberikan setiap minggu sekali. Tetapi juga ada keterlambatan gaji dari pimpinan gudang kepada pekerja harian.

Gaji pekerja tidak selalu diberikan tepat pada setiap minggu

Gaji pekerja harian Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda tidak selalu diberikan tepat pada saat satu minggu sekali. Hal ini disampaikan oleh Bapak Prayogo selaku pimpinan gudang yaitu:

"biasa sabtu sore, ya bisa senin sore molor-molornya."

Tanggapan yang sama juga disampaikan oleh Bapak Romdani selaku pekerja harian yaitu:

"ya.. itu kadang-kadang molor dua hari, tiga hari, tapi sering-sering pas sering tepat satu minggu, sabtu sore."

Dari kedua pernyataan kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji pekerja harian tidak selalu tepat diberikan tepat satu pecan dalam sekali yakni waktu hari sabtu sore, tetapi juga bisa sampai hari senin, selasa.

Upah pekerja harian diberikan secara langsung oleh pimpinan gudang

Upah atau gaji pekerja harian Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda diberikan secara langsung oleh pimpinan gudang kepada pekerja harian. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Prayogo selaku pimpinan gudang yaitu:

“langsung, tunai aja wong satu minggu sekali aja.”

Tanggapan yang serupa juga disampaikan oleh Bapak Romdani selaku pekerja harian yaitu:

“tunai langsung, enggak pernah dititipkan”

Dari kedua pernyataan kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji pekerja harian diberikan secara uang tunai, dan tidak ditransfer dan tidak dititipkan.

Selain gaji ada faktor lain upah juga diberikan oleh pimpinan gudang

Selain gaji mingguan untuk pekerja harian, pimpinan gudang juga memberikan upah kepada pekerja harian dari beberapa faktor. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Prayogo selaku pimpinan gudang yaitu:

“aaa... kita sebagai manusia biasa atau sesama manusia pekerjaanya sama kerja-kerjanya ya... sekali tempo saya berikan makanan atau minuman seandainya pekerjaan itu lebih berat itu..”

Tanggapan yang serupa juga disampaikan oleh Bapak Romdani selaku pekerja harian yaitu:

“ya.. sering sih sering. Sering dikasih uang rokok, kadang diwehi uang makan.. sering”

Dari pernyataan kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja harian juga sering diberikan upah selain jam kerja. Misalkan uang untuk beli rokok, beli makan, dan lain-lain.

Imbalan kepada pekerja harian saat jam lembur

Bentuk balas jasa untuk pekerja harian jika pekerja harian melewati jam kerja diberikan oleh pimpinan gudang. Hal ini dinilai sebanding dengan perkataan yang dilontarkan oleh Bapak Prayogo selaku pimpinan gudang yaitu:

“ya biasanya kalo lembur... satu jam atau dua jam itu langsung saya kasih per jam sepuluh ribu, jadi dua jam duapuluh ribu”

Pernyataan mirip juga datang dari informasi yang diberikan oleh Bapak Romdani yang juga menjadi pekerja harian yaitu:

“ada mas, dikasih sepuluh ribu.. satu jamnya.”

Dari pernyataan kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya imbalan atas pekerjaan untuk pekerja harian jika sudah melewati jam kerja. Dengan dibayar sepuluh ribu rupiah per jam.

Bentuk imbalan untuk pekerja harian saat kinerja mereka baik

Adapun beberapa bentuk imbalan untuk pekerja harian gudang nganjuk oleh pimpinan gudang. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Prayogo selaku pimpinan gudang yaitu:

“ya... kalau ada rejeki sekali tempo ya.. kita ajak makan-makan, kalau ada waktu yang.. yang baik gitu.. nek THR tergantung ee.. istilahe iki kumo-kumo, kumo-kumo saya. Hehehee.. kalau parsel biasanya kantor kalau memberi itu saya kasih, kalau tidak diberi ya saya usahakan semampu kemampuan saya.. he.eh”

Pernyataan yang sama juga kembali diungkapkan oleh Bapak Romdani yang juga menjadi pekerja harian yaitu:

“imbalannya ya.. ada sih. Imbalannya.. iya kadang dikasih apalah oleh-oleh kadang dikasih bingkisan, itu.. ya uang kopi kadang.. ee uang kopi lah.”

Dari pernyataan kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa imbalan dari pimpinan gudang kepada pekerja harian tetap ada dan beberapa macam bentuk dari imbalan-imbalan tersebut. Misalkan uang kopi, makan, bingkisan.

Tunjangan untuk pekerja harian jika adanya kecelakaan kerja

Tunjangan kecelakaan kerja tetap ada ganti rugi dari pimpinan gudang. Tetapi hal tersebut relatif tidak pernah terjadi di gudang nganjuk, hanya saja kecelakaan kerja ringan pernah terjadi. Hal tersebut diungkapkan oleh Bapak Prayogo selaku pimpinan gudang yaitu:

“kalau ada kecelakaan kerja kok.. kayaknya tidak ada tidak pernah ada kecelakaan. Cuma.. kalau kecelakaan ringan-ringan itu.. ya ada seperti kecepit tangannya, terus kecocok paku, saya bawa ke puskesmas. La tapi.. seandainya yang puskesmas ya pasti saya bawa ke rumah sakit”
Pernyataan serupa juga turut dinyatakan oleh Bapak Romdani yang juga menjadi pekerja harian yaitu:

“ada mas, yang soalnya gini.. menurut temen-temen itu yang lama ya.. kalau kecelakaan itu bawa ke puskesmas”

Dari pernyataan kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan atau ganti rugi jika pekerja harian gudang mengalami kecelakaan kerja. Misalkan kecelakaan kerja ringan seperti tangan terjepit akan dibawa ke puskesmas.

Fasilitas penunjang untuk pekerja harian

“eee.. ya ya tiap bulan.. itu saya beri sarung tangan, kalau sepatu boot ya per tahun.. ya lek masalah istilah fasilitas ee.. kamar mandi atau kamar peristirahatan itu ada.. he.eh”

Pernyataan yang sama pun kembali dikatakan oleh Bapak Romdani yang juga menjadi pekerja harian yaitu:

“ya.. pertama saya dikasih sepatu, sepatu sama ini dikasih helm.. helm proyek.”

Dari pernyataan kedua informan tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas penunjang untuk operasional pekerjaan gudang telah disediakan oleh pimpinan gudang. Misalkan sarung tangan, sepatu boot, helm safety. Dan untuk fasilitas lain seperti kamar istirahat pekerja harian dan kamar mandi pekerja harian juga disediakan oleh pimpinan gudang.

Pembahasan

Dalam sistem penggajian pekerja harian Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda diberikan secara tunai setiap minggu, yaitu pada hari sabtu. Tetapi ada juga keterlambatan pemberian gaji dari pimpinan gudang kepada pekerja harian. Hal tersebut dikarenakan pimpinan gudang mengajukan penggajian ke kantor pusat setiap minggu sekali. Hal tersebut sesuai dengan teori Hasibuan (2019:86), yang menyatakan bahwa gaji diberikan kepada karyawan setiap bulannya atau berdasarkan ketentuan perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusinya. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Anggraini, Widiawati and Fattah, 2018), berjudul “Analisis Kompensasi, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Yello Surabaya” menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting pada kinerja karyawan antara lain upah, lingkungan kerja, tingkat pendidikan.

Imbalan untuk pekerja harian juga diberikan oleh pimpinan gudang, misalkan pada saat pekerja harian bekerja lebih keras daripada hari-hari biasanya maka pimpinan dari gudang memberikan upah atau imbalan berupa uang untuk beli rokok, uang untuk beli makanan, dan lainnya. Hal ini sejalan dalam teori yang dikemukakan Hasibuan (2019:86), yaitu upah diberikan kepada karyawan secara langsung sebagai imbalan yang didasarkan pada jam kerja. Mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Anggraini, Widiawati and Fattah, 2018), berjudul “Analisis Kompensasi, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Yello Surabaya” menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting pada kinerja karyawan antara lain upah, lingkungan kerja, tingkat pendidikan.

Tunjangan atau ganti rugi pekerja harian jika mengalami kecelakaan kerja dikelola oleh pimpinan gudang. Misalkan kecelakaan kerja kecil seperti terkena paku, tangan terjepit dibawa ke puskesmas dengan biaya ditanggung instansi. Pernyataan ini selaras dalam teori yang dijelaskan oleh Hasibuan (2019:86), bahwa pemberian tunjangan akan diberikan kepada karyawan tertentu atas pengorbanan yang dilakukannya. Mendukung penelitian (Akmal, Asdi and Marhumi, 2018), yang berjudul “Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep” menilai bahwa PT Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep menyediakan bentuk kompensasi dalam hal finansial secara tidak langsung

yang ditujukan pada para pegawai yakni melalui bentuk dalam tunjangan dalam bidang keamanan sosial, tunjangan untuk pensiun, tunjangan dalam bidang pendidikan, tunjangan dalam hal liburan, tunjangan untuk memperingati hari besar serta tunjangan secara status atau posisi yang dipegang dalam perusahaan dengan maksud untuk dapat memberi peningkatan dan perbaikan pada peroferma kerja pegawai..

Fasilitas penunjang untuk pekerja harian di gudang nganjuk disediakan oleh pimpinan gudang, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Misalkan sarung tangan, helm *safety*, sepatu boot guna untuk meminimalkan kecelakaan kerja pekerja harian. Ada lagi seperti kamar istirahat, kamar mandi pekerja, THR, dan bingkisan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2019:86), yang menyatakan bahwa fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh perusahaan. penelitian (Purwanto, 2020) yang berjudul "Analisis Kompensasi Finansial Dan Lingkungan Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin" menunjukkan bahwa upaya melalui cara memberikan imbalan kompensasi dalam hal finansial dengan tujuan dapat terus melakukan perbaikan dan mendukung motivasi kerja dan performa para pegawai pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin ini dinilai melahirkan dampak secara positif dalam mendukung performa pegawai menjadi lebih optimal. Selain itu, atmosfer dan budaya kerja yang dijalankan dalam PT. Penerbit Erlangga Mahameru Depo Banjarmasin mengindikasikan keadaan realitasnya yang terbilang cukup memadai dan kondusif dimana ini dilandaskan pada komponen penunjang dan fasilitas yang mereka sediakan contohnya berkaitan dengan suhu ruang kerja, kualitas dari AC, suara dari macam peralatan kantor yang diklaim tidak memberikan gangguan akan fokusbekerja dari pegawai hingga ketersediaan lampu ataupun pada sirkulasi udara di dalam ruangan kerja.

KESIMPULAN

Sesuai apa yang telah dipaparkan pada penelitian ini, kemudian peneliti mengaitkan dari hasil temuan dan hasil wawancara dan pembahasannya. Maka kompensasi pekerja harian di Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda dapat disimpulkan sebagai berikut:

Sistem penggajian pekerja harian Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda diberikan secara tunai setiap minggu, yaitu pada hari sabtu. Tetapi ada juga keterlambatan pemberian gaji dari pimpinan ngudang kepada pekerja harian. Hal tersebut dikarenakan pimpinan gudang mengajukan penggajian ke kantor pusat setiap minggu sekali.

Imbalan untuk pekerja harian juga diberikan oleh pimpinan gudang, misalkan pada saat pekerja harian bekerja lebih keras daripada hari-hari biasanya maka pimpinan gudang memberikan upah atau imbalan berupa uang untuk beli rokok, uang untuk beli makanan, dan lain-lain.

Tunjangan atau ganti rugi pekerja harian jika mengalami kecelakaan kerja dikelola oleh pimpinan gudang. Misalkan kecelakaan kerja kecil seperti terkena paku, tangan terjepit dibawa ke puskesmas dengan biaya ditanggung instansi.

Fasilitas penunjang untuk pekerja harian di gudang nganjuk disediakan oleh pimpinan gudang, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Misalkan sarung tangan, helm *safety*, sepatu boot guna untuk meminimalkan kecelakaan kerja pekerja harian. Ada lagi seperti kamar istirahat, kamar mandi pekerja, THR, dan bingkisan.

Rekomendasi penelitian dalam penelitian ini yaitu untuk memperluas cakupan pembahasan terkait kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja harian. Dan penelitian ini diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi pengelolaan kompensasi pada pekerja harian yang mana pemberian kompensasi masih mengalami keterlambatan. Hal tersebut agar bisa digunakan untuk menentukan kebijakan selanjutnya. Mengenai rangkap jabatan yang dilakukan oleh pekerja harian yaitu sebagai kuli dan juga sopir pada Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda sebaiknya lebih diperhatikan lagi, dikarenakan lebih baik pekerja harian memiliki tugas yang

sudah tertata dari awal pada posisi sendiri-sendiri. Jadi lebih baik untuk menghilangkan fungsi rangkap jabatan pada pekerja harian Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Akmal, A., Asdi, A. and Marhumi, S. (2018) 'Analisis Kompensasi Finansial Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep', *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 2(1), pp. 1–8.
- [2] Anggraini, A. I. D., Widiawati, M. E. and Fattah, A. (2018) 'ANALISIS KOMPENSASI, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL YELLO SURABAYA', *E-Journal Manajemen" BRANCHMARCK"*, 4(3).
- [3] Hasibuan, M. S. P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Moehariono (2012) *Perencanaan, Aplikasi Dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [5] Satori, D. and Komariah, A. (2011) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

