



Analisa Faktor Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan UMKM Cipuk Dr Putra

Taufik Ramadhan Permana¹, Vesti Nadari Artisti²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia

Received: 06 Maret 2026

Revised: 16 Maret 2026

Accepted: 28 Maret 2026

Abstract

Kajian ini telah mengarah pada tujuan untuk menganalisa faktor kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Cipuk DR Putra, sebuah usaha mikro di bidang kuliner tradisional yang beroperasi di Kabupaten Bandung. Kompensasi menjadi salah satu elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia, baik yang berbentuk finansial seperti gaji, upah lembur, bonus, dan insentif, maupun non-finansial seperti lingkungan kerja, fleksibilitas jam kerja, dan apresiasi. Kajian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif serta menggunakan metode memperoleh data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap pimpinan dan karyawan di berbagai divisi.

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa sistem kompensasi di UMKM Cipuk DR Putra belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan, khususnya di bagian produksi dan pengiriman. Ketidaksiharian ini berdampak terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya penyusunan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai regulasi agar dapat mendorong peningkatan kinerja, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan. Rekomendasi yang diberikan antara lain evaluasi sistem pengupahan, pemberian insentif yang terstruktur, serta pengembangan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Keywords: *Kompensasi, Kinerja Karyawan, UMKM*

(*) Corresponding Author: taufik10121718@digitechuniversity.ac.id

How to Cite: Permana, T., & Nadari Artisti, V. (2026). Analisa Faktor Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan UMKM Cipuk Dr Putra. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(4.A), 238-243. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12805>.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan digitalisasi saat ini, banyak bermunculan produk-produk yang sangat inovatif dan kreatif dari berbagai sektor, termasuk sektor kuliner. Salah satu makanan tradisional yang tetap eksis dan banyak digemari adalah Cipuk (aci kerupuk), makanan khas dari Jawa Barat yang berbahan dasar aci dan kerupuk, memiliki rasa gurih, dan telah populer di berbagai kota atau wilayah yang tersebar di Indonesia, terutama di wilayah Pulau Jawa. (Rahmawati, 2022)

Popularitas Cipuk membuka peluang usaha di bidang kuliner tradisional, termasuk bagi praktisi UMKM. Contoh dari praktisi usaha tersebut adalah UMKM Cipuk Dr Putra, yang bergerak di bidang industri makanan khas dan memiliki kontribusi terhadap penguatan ekonomi lokal. Akan tetapi, di balik pertumbuhan usaha ini, terdapat tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan. Salah satu yang menjadi permasalahan yang ada dalam perusahaan ini adalah pengelolaan

kompensasi finansial dan non-finansial yang masih tidak sesuai antar divisi perusahaan.

Tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) khususnya dalam hal pemberian kompensasi juga semakin kompleks. Salah satu isu yang sering dihadapi adalah terkait pemberian kompensasi yang layak bagi karyawan. Kompensasi tidak hanya berperan sebagai imbalan atas jasa karyawan, tetapi juga menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Kompensasi yang tidak dikelola dengan baik bisa menyebabkan rendahnya kinerja para karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan di UMKM Cipuk Dr Putra, menganalisis tingkat kinerja karyawan di UMKM Cipuk Dr Putra, dan mengetahui pengaruh dari kompensasi bagi kinerja karyawan di UMKM Cipuk Dr Putra.

KAJIAN TEORI

1. Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan total dari seluruh imbalan yang telah diterima para karyawan sebagai balas jasa atas apresiasi terhadap kontribusi yang telah diberikan (Mondy dalam Sadikin, 2020). Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial ialah dua jenis apresiasi yang telah disalurkan oleh perusahaan kepada seorang karyawan sebagai imbalan atas peran yang mereka berikan. (GAMAL, 2022)

Menurut Hasibuan (2017), Kompensasi finansial merupakan sebuah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang bisa dalam bentuk berupa uang atau memiliki konversi nilai uang. Indikatornya meliputi :

1. Gaji pokok : Imbalan rutin yang diterima karyawan sesuai jabatan
2. Upah lembur : Pembayaran tambahan atas kerja diluar jam kerja
3. Bonus : Tambahan penghasilan berdasarkan keuntungan perusahaan atau kinerja karyawan
4. Insentif : Penghargaan atas kerja melebihi target yang ditetapkan
5. Tunjangan : Tambahan berupa tunjangan tetap (keluarga, jabatan) dan tidak tetap (misal THR)

Sedangkan kompensasi non-finansial Menurut Hasibuan (2019), Kompensasi non-finansial merupakan kompensasi yang akan diberikan perusahaan dalam bentuk non-materi, yang sifatnya memuaskan kebutuhan psikologis. Indikatornya meliputi :

- a. Lingkungan kerja yang nyaman : Suasana kerja yang harmonis serta mendukung produktivitas
- b. Jam kerja fleksibel : Kebebasan dalam mengatur waktu kerja selama target tercapai
- c. Pengakuan dan apresiasi : Pujian, penghargaan moral atas prestasi atau loyalitas
- d. Kesempatan pengembangan diri : Peluang untuk pelatihan, promosi, dan peningkatan keterampilan

- e. Fasilitas non-uang : Fasilitas tambahan seperti produk gratis, kemudahan izin atau cuti.

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Setiap karyawan pasti sangat menginginkan mendapatkan kompensasi yang adil. Namun, kembali lagi pada kebijakan masing-masing perusahaan. Perusahaan tidak sembarang dalam menentukan kompensasi sesuka hati. Untuk itu, besaran kompensasi yang diberikan pada karyawan ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi berikut ini :

1. Jenis Pekerjaan dan Pengalamannya
2. Peraturan Pemerintah
3. Benchmark Kompensasi Perusahaan Lain
4. Biaya Hidup Karyawan
5. Kemampuan Perusahaan Membayar Gaji Karyawan
6. Tuntutan Dari Serikat Buruh

2. Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Performa kerja yang berlandaskan pada istilah job performance maupun actual performance yang dapat mengandung arti dari sebuah prestasi kerja yang sesungguhnya telah diraih bagi seorang karyawan. Definisi dari kinerja itu merupakan hasil dari kerja yang telah diperoleh dengan cara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah pencapaian kerja yang tercermin melalui aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dalam upaya meraih sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan. (THABRONI, 2022)

B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat dari Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa ditemukan dua faktor penting yang bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (Ability)
Kemampuan (ability) pegawai mencakup kemampuan potensial (IQ) serta kemampuan nyata (knowledge dan skill). Dengan demikian, pegawai sebaiknya diposisikan pada posisi yang sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Faktor Motivasi (Motivation)
Motivasi bisa tercipta oleh sebuah sikap (attitude) dari individu pegawai yang menghadapi suatu kondisi kerja. Motivasi ini ialah salah satu situasi yang sudah mengoptimalkan dorongan diri karyawan untuk menggapai tujuan pekerjaan.

Guna menilai tinggi rendahnya performa pegawai, dibutuhkan alat ukur yang memiliki tingkat akuntabilitas tinggi. Alat ukur tersebut umumnya disebut dimensi dan indikator. Menurut pendapat Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2018, hlm. 351) ada enam indikator kinerja yaitu di antaranya adalah:

1. Kualitas
Kualitas kerja bisa terukur oleh pendapat pemimpin mengenai taraf mutu pekerjaan yang telah diperoleh oleh karyawan serta optimalisasi tugas sesuai kompetensi dan kapabilitas pekerja.

2. **Kuantitas**
ialah hasil yang sudah dihasilkan, pada umumnya dapat dipaparkan dengan istilah misalnya ukuran berupa unit, jumlah rangkaian aktivitas yang telah diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**
ialah tahapan dari suatu pelaksanaan aktivitas yang selesai dalam jangka waktu yang telah ditentukan sebagai patokan penyelesaian kerja.
4. **Efektivitas**
adalah tingkatan dari pendayagunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, dana, teknologi, bahan baku) yang dioptimalkan guna mengembangkan output setiap bagian penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
ialah dari tingkatan ketika seorang karyawan yang kelak akan melaksanakan suatu fungsi kerjanya, loyalitas kerja dengan suatu lembaga dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini disebut penelitian deskriptif, dan memberikan gambaran terperinci tentang keadaan atau ciri-ciri objek atau subjek yang diteliti pada saat penelitian. Individu, kelompok, organisasi, masyarakat, atau fenomena lain dapat menjadi subjek atau sasaran penelitian ini. Penelitian ini dievaluasi menggunakan data atau fakta yang tampak nyata dan dapat diamati secara langsung. Penelitian kualitatif didefinisikan sebagai penelitian deskriptif dan analitis (Waruwu, 2023). Dalam penelitian kualitatif, deskriptif mengacu pada proses mengkarakterisasi dan menjelaskan latar sosial, peristiwa, dan fenomena yang diteliti. Menafsirkan dan membandingkan temuan penelitian disebut analisis.

Dalam suatu penelitian, data menjadi elemen penting yang harus dikumpulkan untuk menghasilkan temuan yang valid dan relevan. Guna mendapatkan data yang konkrit dan dapat dipertanggungjawabkan, peneliti menggunakan berbagai teknik pengumpulan informasi yang sejalan dengan fokus penelitian. Beberapa metode pengumpulan data yang diterapkan yaitu dengan observasi, wawancara, dan Dokumentasi.

Pendekatan analisis data dalam penelitian ini bersifat kualitatif, yang menekankan pemahaman menyeluruh terhadap fenomena yang diteliti melalui keterlibatan langsung dengan informasi yang tersedia. Tahap analisis penelitian ini menggunakan data kualitatif, yang diungkapkan melalui kata-kata, kalimat, atau gambar, bukan nilai numerik. Adapun langkah-langkah analisis data yang dapat dilakukan sebagaimana pendapat Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2015) yaitu dengan pengumpulan data melalui, reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan terakhir penarikan kesimpulan (conclusion drawing).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil dan pembahasan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa UMKM Cipuk Dr Putra telah memberikan berbagai bentuk kompensasi baik finansial maupun non-finansial kepada karyawannya. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat ketimpangan antar divisi serta beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Kompensasi finansial seperti gaji pokok, upah lembur, bonus,

dan tunjangan belum sepenuhnya mencerminkan beban dan tanggung jawab kerja secara adil. Sementara kompensasi non-finansial seperti lingkungan kerja, pengakuan, dan pengembangan diri belum merata dan perlu dijadikan prioritas.

Tingkat kinerja karyawan di UMKM Cipuk Dr Putra secara keseluruhan sudah memenuhi standar yang diharapkan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang cukup baik. Meski demikian, terdapat peluang untuk peningkatan terutama melalui pelatihan, evaluasi berkala, penguatan sistem pendukung, dan penambahan sumber daya saat beban kerja meningkat guna menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan data wawancara, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang tidak adil, tidak transparan, dan tidak konsisten cenderung menurunkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas. Sebaliknya, ketika kompensasi baik finansial maupun non-finansial dikelola dengan baik, karyawan menunjukkan kinerja yang lebih optimal, termasuk dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan di UMKM Cipuk Dr Putra sangat nyata. Sistem kompensasi yang belum optimal menjadi salah satu kendala utama dalam mencapai kinerja maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi, mencakup gaji pokok, lembur, bonus, insentif, tunjangan, hingga aspek non-finansial seperti lingkungan kerja, apresiasi, dan pengembangan diri. Dengan peningkatan sistem kompensasi yang adil dan menyeluruh, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan, baik dari segi produktivitas, tanggung jawab, maupun loyalitas terhadap perusahaan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Faktor Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UMKM Cipuk Dr Putra, maka sehingga bisa ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial yang berikan oleh UMKM Cipuk Dr Putra belum optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, terutama pada divisi produksi dan pengiriman.
2. Kompensasi non-finansial seperti suasana kerja dan pengakuan belum dimaksimalkan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.
3. Karyawan menginginkan sistem kompensasi yang lebih adil dan transparan, disesuaikan dengan beban kerja serta tanggung jawab dari masing-masing divisi.
4. Ketidak seimbangan kompensasi dapat menurunkan loyalitas dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kelangsungan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan bagi UMKM Cipuk Dr Putra:

1. UMKM Cipuk Dr Putra perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang berlaku, terutama bagi posisi dengan beban kerja tinggi
2. Menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja (performance-based) agar setiap karyawan merasa dihargai atas kontribusinya
3. Meningkatkan kompensasi non-finansial, seperti pelatihan, penghargaan karyawan teladan, atau jadwal kerja yang fleksibel untuk meningkatkan kepuasan kerja
4. Membangun komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk menghindari kesalahpahaman terkait kompensasi

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang sudah memberikan dukungan serta kontribusi dalam penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terimakasih kepada dosen pembimbing atas bimbingan yang sudah diberikan, koreksi, serta masukannya yang sangat begitu berarti selama proses pembuatan penelitian ini. Penulis juga berterimakasih kepada sahabat dari mahasiswa, pihak dari universitas, keluarga dan kerabat serta sahabat yang selalu memberikan suport, doa, serta motivasi. Semoga penelitian ini bisa memberikan kontribusi yang positif untuk perkembangan dalam ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia dan akuntansi di dunia pendidikan.

REFERENSI

- GAMAL, T. (2022, 05 27). Kompensasi: Pengertian, Bentuk, Asas, Faktor, Sistem, Tujuan, dsb. *SERUPA.ID*. Retrieved from <https://serupa.id/kompensasi-pengertian-bentuk-asas-faktor-sistem-tujuan-dsb/>
- Rahmawati, A. A. (2022, Maret 16). 5 Nama Camilan Aci yang Sudah Masuk KBBI, Ada Cipuk dan Cimin! Retrieved from <https://food.detik.com/info-kuliner/d-5984569/5-nama-camilan-aci-yang-sudah-masuk-kbbi-ada-cipuk-dan-cimin>
- THABRONI, G. (2022, 09 04). Kinerja Karyawan: Pengertian, Penilaian (Evaluasi), Indikator, Faktor, dsb. *SERUPA.ID*. Retrieved from <https://serupa.id/kinerja-karyawan-pengertian-penilaian-evaluasi-indikator-faktor-dsb/>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017) Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian Kualitatif dalam kajian sosial. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 12(1), 55-67