INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 4496-4508
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Evaluasi Dampak Sistem Kompensasi Dan Benefit Terhadap Loyalitas Karyawan : Studi Kasus di UD Anugerah 99

Ledi Triranto Telaumbanua[1✉], Eliyunus Waruwu[2], Forman Halawa[3], Odaligoziduhu Halawa[4], Idarni Harefa[5]
Program Studi Manajemen, Universitas Nias
Email : trirantodelau@gmail.com[1✉]

Abstrak

UD Anugerah 99 merupakan sebuah usaha dagang yang bergerak dibidang perdagangan bahan bangunan . UD Anugerah 99 menyediakan berbagai produk bahan dagangan, diantaranya baja ringan, plafon PVC dan Pagar galvanis. UD Anugerah 99 berlokasi di Jln. Diponegoro No.444, Km.4, Kota Gunungsitoli. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak sistem kompensasi dan benefit terhadap loyalitas karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti mengolah data dengan menggunakan kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan metode wawancara mendalam (in-depth interview) yaitu memberikan pertanyaan kepada 1 (satu) informan kunci dan 2 (dua) informan pendukung. Berdasarkan dari analisis diatas, dapat ditarik kesimpulan yaitu mengimplementasikan sistem kompensasi dan benefit memiliki dampak dan merupakan faktor utama adanya loyalitas karyawan di UD Anugerah 99. Dalam mengimplementasikan sistem kompensasi dan benefit terdapat unsur-unsur kompensasi dan benefit yaitu gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas, dimana yang menjadi variabel utama adalah kompensasi dan benefit. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa sistem kompensasi dan benefit merupakan faktor utama adanya loyalitas karyawan di UD Anugerah 99.

Kata Kunci : *Dampak Kompensasi dan benefit, Adanya Loyalitas Karyawan*

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

Abstract

UD Anugerah 99 is a trading business engaged in trading building materials. UD Anugerah 99 provides various merchandise products, including light steel, PVC ceilings and galvanized fences. UD Anugerah 99 is located on Jln Diponegoro No.444 Km 4, Gunungsitoli City. This research aims to determine the impact of the compensation and benefits system on employee loyalty. To achieve this goal, the researcher processed data using qualitative, descriptive characteristics using the in-depth interview method, namely asking questions to 1 (one) key informant and 2 (two) supporting informants. Based on the analysis above, conclusions can be drawn that implementing a compensation and benefits system has an impact and is the main factor in employee loyalty at UD Anugerah 99. In implementing a compensation and benefits system there are elements of compensation and benefits, namely salary, wages, incentives, allowances and facilities, where the main variable is compensation and benefits. Based on the research results, it was concluded that the compensation and benefits system is the main factor in employee loyalty at UD Anugerah 99.

Keywords : *Impact of Compensation and Benefits, Employee Loyalty.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang paling penting dalam sebuah perusahaan dibanding Sumber Daya lain seperti Modal, Teknologi, Mesin dan Material. Sumber Daya Manusia dikatakan unsur paling penting dikarenakan Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang menjalankan segala bentuk kegiatan dalam sebuah perusahaan. Menurut Ajabar (2020) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Mengingat hal ini, pemeliharaan hubungan dengan karyawan didalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting. Sejalan dengan hal itu, tentunya kinerja yang baik dari seorang karyawan dalam sebuah perusahaan hadir dari tingkat loyalitas karyawan tersebut. Menurut Chairina (2019), mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Akbar, et al., (2021) menyatakan bahwa Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan - tunjangan yang diperoleh bagi pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa benefit adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

UD Anugerah 99 dijadikan peneliti sebagai tempat atau objek penelitian dikarenakan melihat sesuai yang terjadi dilapangan, UD Anugerah 99 ini terbilang sebuah usaha dagang yang termasuk kategori kecil, namun bisa mengimplementasikan pemberian kompensasi dan

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

benefit terhadap karyawan sehingga rata - rata karyawan ingin menetap, dan memiliki tingkat tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Tentu ini merupakan sesuatu hal yang unik dan langka, sebab tidak semua usaha dagang dapat mengimplementasikan sistem kompensasi dan benefit yang sesuai. Oleh sebab itu, Peneliti ingin mengetahui apakah sistem kompensasi dan benefit ini merupakan faktor utama yang membuat adanya loyalitas karyawan di UD Anugerah 99 atau tidak.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa Penelitian Kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme atau interpretif, digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilaksanakan secara observasi,wawancara dan dokumentasi, data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena.

Variabel Penelitian

Suyanto (2015) mengatakan bahwa Variabel Kualitatif terdapat variabel yang tidak bisa dikodifikasikan. Nilai variabel kualitatif bukan berupa angka, tetapi bentuk kategori mutually exclusive . Dengan demikian kategori variabel pada penelitian ini adalah Kompensasi dan Benefit, dan loyalitas karyawan yang terdiri dari beberapa indikator, diantaranya :

Gaji / upah, Tunjangan dan Bonus ,Insentif, Fasilitas,Kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, Kesediaan seseorang untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut, Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan, Perasaan karyawan akan adanya kenyamanan,Kepuasan karyawan didalam organisasi tempat dia bergabung untuk bekerja.

Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UD. ANUGERAH 99, alamat Jl. Diponegoro No. 444, Km.4 Gunungsitoli, yang dilaksanakan sejak Mei 2023-Oktober 2023.

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti, maka teknik pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti pada penelitian ini adalah Wawancara, Dokumentasi dan Observasi.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul pada penelitian ini adalah data kualitatif, sehingga teknik analisisnya sesuai dengan yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman sebagaimana yang dikutip Sugiyono (2020) yaitu dilakukan secara interaktif, yang dapat dijelaskan dengan menggunakan langkah-langkah dimulai dari :

1. Reduksi Data (Data Reduction)
2. Sajian Data (Data Display)
3. Verifikasi Data / Penarikan Kesimpulan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gaji dan Upah (SK-GU)

Gaji dan upah merupakan salah satu hal penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan. Gaji dan upah sering disamakan dalam penyebutannya, namun pada dasarnya gaji dan upah memiliki perbedaan yang terletak pada jangka waktu penerimaannya, yakni gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan tetap dalam sebuah perusahaan dan memiliki kontrak kerja dalam jangka waktu tertentu yang telah disepakati sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan harian ataupun musiman.

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Founder UD Anugerah 99 bahwa :

"...Untuk pemberian gaji, disini kami menyesuaikan gaji sesuai dengan posisi kerja masing-masing karyawan, ada juga yang bukan menerima gaji melainkan upah, kenapa upah ? karena posisi kerja mereka yang dihitung perhari, jadi artinya disini kita ada yang memberi gaji per bulan , juga ada yang di upah perhari..."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa di UD Anugerah 99 semua karyawan menerima balas jasa, dan sistem pemberian balas jasa berupa gaji dan upah yang tertata dan telah disepakati serta diberikan sesuai dengan posisi kerja masing-masing karyawan. Dengan 2 (dua) sistem pembayaran, yakni :

1. Gaji, diberikan kepada karyawan yang mempunyai kontrak kerja seperti bagian administrasi dan karyawan gudang.

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

2. Upah, diberikan kepada karyawan yang tidak mempunyai kontrak kerja seperti karyawan lapangan.

Dari simpulan dan teori pendukung, maka peneliti berpendapat bahwa sebaiknya dalam pemberian gaji dan upah karyawan, UD Anugerah 99 mengubah sedikit sistem nya. Artinya, karyawan tidak tetap seperti karyawan lapangan digaji perbulan bukan diupah per hari dan mempekerjakan mereka di toko ketika tidak ada kerja jasa pemasangan di lapangan, supaya lebih memiliki ikatan kerja antara karyawan lapangan dengan UD Anugerah 99, sehingga karyawan lebih terikat dan fokus dengan pekerjaannya di UD Anugerah 99.

Insentif (SK-I)

Insentif merupakan salah satu satu sarana yang diterapkan oleh sebuah perusahaan dengan tujuan untuk menumbuhkan loyalitas karyawan dan mendorong tingkat produktivitas dan kualitas karyawan sehingga memiliki dampak positif terhadap perusahaan.

UD Anugerah 99 dalam memberikan insentif dilaksanakan pada akhir tahun, yang di UD Anugerah 99 sering mereka sebut dengan bonus tahunan. Sesuai dengan hasil wawancara dari Founder UD Anugerah 99 yang mengatakan bahwa :

"...Kita disini, di UD Anugerah 99 memberikan bonus tahunan kepada karyawan atau jika di istilahkan pesangon. Kita menghargai setiap kinerja karyawan tanpa harus membedakan satu sama lain, ya karena disini juga karyawan selalu memberikan yang terbaik dalam bekerja sehingga bukan hanya toko yang memberikan mereka kenyamanan tapi karyawan juga memberikan kenyamanan kepada toko, sehingga terjadi hubungan timbal balik yang baik...". (Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa di UD Anugerah 99 memberikan insentif kepada setiap karyawan tanpa terkecuali, dan diberikan setiap akhir tahun yang mereka sebut bonus tahunan, dengan tujuan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka laksanakan selama satu tahun sehingga karyawan merasa dihargai atas jerih payah yang telah karyawan berikan untuk perusahaan.

Dari simpulan dan teori pendukung, maka peneliti berpendapat bahwa pemberian insentif kepada karyawan sebaiknya tidak hanya dalam bentuk bonus tahunan, namun insentif juga harus difokuskan kepada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dari karyawan lainnya, sehingga adanya tingkat persaingan lebih dari karyawan untuk meningkatkan lagi tingkat loyalitasnya.

Tunjangan (SK-T)

Sesuai dengan hasil wawancara kepada Founder UD Anugerah 99 yang menyatakan bahwa :

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

"...Berbicara masalah tunjangan, untuk UD Anugerah 99 sampai saat ini masih belum menerapkan hal itu, dan sejak awal berdiri toko ini memang tidak pernah menerapkan hal tersebut..." (Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023).

Dari hasil wawancara tersebut bisa diketahui bahwa di UD Anugerah 99 tidak memberikan tunjangan kepada karyawan nya dalam bentuk apapun. Sejak berdiri, pemberian tunjangan belum pernah dilaksanakan.

Dari hasil diatas, maka peneliti berpendapat bahwa sebaiknya UD Anugerah 99 juga memberikan tunjangan kepada karyawan meskipun tidak terlalu besar. Setidaknya dalam pemberian tunjangan, karyawan akan sedikit terbantu dan kinerjanya dihargai.

Fasilitas (SK-F)

Sesuai dengan hasil wawancara dari Founder UD Anugerah 99 yang menyatakan bahwa : "...UD Anugerah 99 menyediakan beberapa fasilitas yang disediakan untuk karyawan. Pertama, disini kita menyediakan 2 kamar untuk tempat tinggal karyawan karena rata-rata karyawan disini rumahnya jauh maka kita menyediakan tempat tinggal supaya tidak kembali-kembali kerumah masing-masing setiap harinya karena posisi lokasi rumah mereka yang tidak dekat. Kedua, toko menyediakan satu unit motor untuk digunakan bergantian oleh karyawan,yang digunakan untuk keperluan toko, dan bisa juga digunakan untuk keperluan mendadak atau kepentingan karyawan yang memang tidak bisa dielakkan di rumah mereka masing-masing maka mereka boleh menggunakan motor tersebut. Kemudian disini kita juga menyediakan sarapan, makan siang dan makan malam karyawan, sehingga tidak terbebani kepada karyawan mengenai hal itu.Kalau berbicara masalah beban mengenai fasilitas yang disediakan, saya kira ini hal yang memang tidak semua toko menyediakan untuk para karyawan nya, namun hal ini bisa saya katakan jika toko merasa terbebani mungkin fasilitas- fasilitas tersebut tidak akan disediakan. Hal ini memang kami sediakan karena karyawan juga butuh hal-hal yang bisa menarik minat mereka untuk bekerja, sehingga dengan menyediakan beberapa fasilitas tersebut maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Fasilitas ini juga bisa kami sediakan karena kinerja mereka yang bagus dalam melayani konsumen, dimulai dari administrasi, karyawan gudang juga pekerja lapangan, sehingga banyak konsumen yang datang kesini dan memberikan keuntungan, sehingga toko juga bisa mempunyai biaya untuk menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, dan karyawan juga berhak mendapatkan hal itu. ..." (Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa di UD Anugerah 99 menyediakan fasilitas kepada karyawan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan untuk menunjang pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan. Fasilitas yang disediakan oleh UD Anugerah 99 berupa :

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

1. Tempat tinggal karyawan,
2. 1 unit kendaraan (motor), dan
3. Belanja makan harian karyawan.

Sesuai dengan simpulan dan teori pendukung maka peneliti berpendapat bahwa dalam pemberian fasilitas, sebaiknya UD Anugerah 99 menambah lagi jumlah kendaraan. Hal ini dikarenakan untuk menunjang ketika ada kepentingan pekerjaan diwaktu yang sama namun berbeda tempat, dan juga bisa dimanfaatkan oleh karyawan lapangan.

Kenyamanan Karyawan (LK-KK)

Rasa nyaman dalam perusahaan merupakan satu aspek yang sangat diperhatikan oleh karyawan, tidak hanya dari segi tempat dan lingkungan kerja namun kepemimpinan yang baik dan kebijakan yang sehat didalam perusahaan yang perlu dipertimbangkan untuk mendapatkan rasa nyaman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Founder UD Anugerah 99 yang menyatakan bahwa :

"...Tentunya sebagai seorang pimpinan, saya harus jeli dalam melihat situasi dan kondisi di internal toko pastinya. Terlebih-lebih dari rasa nyaman bagi karyawan, pastinya sebisa mungkin harus menebak bagaimana untuk mewujudkan hal itu. Jika membahas lebih dalam saya rasa, kenyamanan yang diberikan oleh toko kepada setiap karyawan sudah sangat baik. Bisa saya sampaikan demikian karena kita lihat saja dari tingkat resign yang terjadi di toko, itu angkanya sangat minim, artinya karyawan betah bekerja dengan rasa nyaman yang telah toko berikan, baik dari balasan jasa, dan sikap pemimpin juga penting disini, sikap dalam merampungkan karyawan, sikap dalam menyikapi setiap keluhan karyawan. Jadi mengenai kenyamanan karyawan, saya rasa sudah cukup..." (wawancara dengan JS, 31 Juli 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa UD Anugerah 99 telah memberikan rasa nyaman kepada setiap karyawan. Hal ini terbukti dari karyawan yang ingin menetap di UD Anugerah 99 selama bertahun-tahun. Ada beberapa aspek yang membuat karyawan merasa nyaman di UD Anugerah 99 diantaranya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, founder yang humble, teman kerja yang saling memahami, terjalinnya rasa kekeluargaan antara founder dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan lainnya.

Dari simpulan dan teori pendukung, maka peneliti berpendapat bahwa dalam hal kenyamanan karyawan, UD Anugerah 99 tidak hanya dari internal perusahaan saja karyawan mendapatkan kenyamanan, namun memberikan hal yang menarik kepada karyawan seperti pemberian cuti.

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

Sikap Karyawan Terhadap Kepentingan Perusahaan. (LK-SK)

Sikap karyawan terhadap kepentingan perusahaan merupakan sikap yang harus ada dalam diri setiap karyawan. Sebelum bergabung dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya seorang karyawan telah berpikir jauh tentang tanggung jawab yang akan dilaksanakan dalam sebuah perusahaan sebagai seorang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Founder UD Anugerah 99 yang menyatakan bahwa :

"... mengenai hal ini saya rasa ini tidak menjadi sebuah pembatas antara toko dengan karyawan. Karena sebagai pemimpin tentunya kita juga harus mengerti dan paham dengan kepentingan seorang karyawan. Misalnya ada acara keluarga, atau yang lainnya, artinya kita harus membijaksanakan hal itu dengan berbagai pertimbangan. Kemudian, di toko ini sendiri karyawan tidak sering meminta izin, karyawan hanya meminta izin ketika memang ada hal yang tidak bisa dielakkan, dan itu pun mereka baru akan pergi ketika saya sudah memberikan izin..." (Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023) .

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa sikap karyawan dalam menyikapi kepentingan perusahaan, lebih mementingkan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadinya. Hal ini dapat diketahui dari penyampaian Founder dan karyawan bahwasanya karyawan hanya akan meminta izin ketika ada kepentingan yang tidak bisa dielakkan dan dengan kebijakan yang diambil oleh Founder.

Sesuai dengan simpulan dan teori pendukung, peneliti berpendapat bahwa sebaiknya founder lebih bijaksana dalam menyikapi kepentingan karyawan. Karena tidak hanya acara keluarga karyawan meminta izin, namun bisa juga dalam keadaan sakit. Selanjutnya, sebagai seorang karyawan sebaiknya lebih fokus dalam melaksanakan kewajiban sebagai seorang karyawan, sehingga adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Tanggung Jawab Karyawan (LK-TK)

Perkembangan sebuah perusahaan tidak terlepas dari tanggung jawab dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban nya dalam sebuah perusahaan. Seperti yang telah tertera dalam KBBI yang menyatakan bahwa tanggung jawab merupakan keadaan menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh Founder UD Anugerah 99 yang mengatakan bahwa :

"...Tanggung Jawab. Ini adalah beban karyawan di tempat kerja. Sebenarnya, tanggung jawab atau tidak nya seorang karyawan itu tergantung tempat kerja. Mengapa saya sampaikan

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

demikian, karena sikap seorang pemimpin sangat berpengaruh disini. Balas jasa yang diterima oleh karyawan juga sangat mempunyai dampak yang besar terhadap tanggung jawab seorang karyawan. Untuk toko ini sendiri, saya bisa sampaikan bahwasanya rata-rata karyawan disini sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaanya. Dalam sebuah pekerjaan tentunya mempunyai target dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, kapan harus diselesaikan. Tanpa saya awasi lagi pun, target yang sudah di tentukan dari awal bisa terlaksana dengan baik. Karyawan disini sudah paham betul bagaimana proses kerja disini dan sistem disini seperti apa, karyawan sudah tau bagaimana melaksanakan pekerjaannya sesuai bidangnya masing-masing. Jadi saya perdekat begini, jika sebuah usaha sudah memberikan yang terbaik buat karyawannya maka karyawan juga akan memberikan yang terbaik buat tempat kerjanya itu sendiri…" (Wawancara dengan JS, 31 Juli 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa di UD Anugerah 99, tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat baik, hal ini bisa dinilai dari penyelesaian target kerja yang tepat, bekerja dengan sepenuh hati, dan berusaha memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya, dijelaskan bahwa tanggung jawab karyawan di UD Anugerah 99 dilatarbelakangi dari rasa nyaman yang telah diberikan toko kepada karyawan. Kemudian, hal lain yang membuat karyawan memiliki tingkat tanggung jawab yang baik di UD Anugerah 99 adalah anggapan karyawan yang menganggap tanggung jawab adalah harga diri seorang karyawan.

Dari simpulan dan teori pendukung, maka peneliti berpendapat bahwa karyawan di UD Anugerah 99 tidak hanya bertanggung jawab dari segi pekerjaan yang dilakukan, namun karyawan juga harus bertanggung jawab untuk mencari inovasi atau terobosan baru untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan, dan juga bertanggung jawab untuk membela perusahaan dari lingkungan eksternal perusahaan.

Kepuasan Karyawan (LK-KK)

Menurut KBBI menyatakan bahwa kepuasan adalah kepuasan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan kerja karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai.

Hasil wawancara yang disampaikan oleh karyawan mengatakan bahwa :

"…13 tahun saya disini, saya rasa itu sudah menjadi salah satu bukti bahwa setiap karyawan yang masuk kesini merasa puas dengan apa yang telah diberikan oleh toko ini. Kita nyaman berada disini, kita tidak ditempatkan sebagai seorang karyawan, kita punya peluang untuk berbagi cerita kepada siapapun termasuk founder. Founder sudah memberikan hal yang sangat baik buat

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

karyawan. Kami sangat betah disini, itu salah satu wujud dari kepuasan karyawan disini…" (Wawancara dengan MF, 24 Agustus 2023).

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa karyawan di UD Anugerah 99 sudah merasa puas dengan sistem yang telah ditetapkan oleh toko. Tidak hanya itu, kepuasan karyawan di UD Anugerah 99 juga berlandaskan pada kepemimpinan Founder yang menurut karyawan sangat baik dan memberikan kenyamanan. Bukti nyata dari kepuasan karyawan adalah kesiapan karyawan melanggengkan hubungannya dengan UD anugerah 99.

Dari simpulan dan teori pendukung diatas, maka peneliti berpendapat bahwa kepuasan karyawan jangan hanya diwujudkan dari kebutuhan-kebutuhan fisik, seperti gaji, insentif dan fasilitas namun juga kebutuhan sosial seperti pengakuan dari perusahaan dan beban kerja.

Pembahasan

Setelah mendapatkan beberapa informasi melalui hasil wawancara yang telah peneliti laksanakan dari informan yakni Founder UD Anugerah 99 dan seluruh karyawan, maka dapat diambil sebuah pembahasan permasalahan, diantaranya :

Bagaimana Implementasi Sistem Kompensasi dan Benefit Terhadap Loyalitas Karyawan di UD Anugerah 99.

Implementasi sistem kompensasi dan benefit merupakan salah satu hal yang harus diterapkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan dalam rangka menjaga tingkat kualitas dan kuantitas dari karyawan-karyawan nya. Dari beberapa jawaban dari hasil wawancara yang telah peneliti laksanakan, maka kita dapat mengetahui bagaimana implementasi sistem kompensasi dan benefit yang telah dilaksanakan di UD Anugerah 99, bahwasanya sistem kompensasi dan benefit diterapkan dengan :

1. Pemberian gaji dan upah dengan sistem penggajian sesuai dengan posisi kerja masing-masing
2. Pemberian insentif kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali, yang diberikan setiap akhir tahun dalam bentuk bonus tahunan.
3. Memberikan fasilitas yang bisa digunakan, dinikmati dan dan ditempati oleh karyawan berupa kendaraan, tempat tinggal dan menyediakan belanja makan setiap harinya.

Apa Saja Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung Dalam Penetapan Sistem Kompensasi dan Benefit di UD Anugerah 99.

Dalam pelaksanaan atau penerapan sebuah sistem tentunya perlu diperhitungkan hal-hal apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam melancarkan sesuatu hal yang mau diterapkan, walaupun hal ini juga tidak luput dari faktor penghambat yang dapat menggagalkan sistem

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

yang akan diterapkan. Berlandaskan dari hasil wawancara dari informan yakni Founder dan karyawan UD Anugerah 99 dapat diketahui bahwa beberapa faktor pendukung dalam penerapan sistem kompensasi dan benefit yakni

1. Pemasukan yang diterima oleh UD Anugerah 99. Hal ini merupakan faktor utama yang mendukung dalam penerapan sistem kompensasi dan benefit dikarenakan segala bentuk kompensasi dan benefit yang diberikan kepada karyawan berasal dari pendapatan atau pemasukan yang diterima oleh UD Anugerah 99. Hal ini bisa diwujudkan melalui lancarnya produk yang dijual oleh UD Anugerah 99.
2. Tanggung jawab karyawan. Hal ini merupakan faktor selanjutnya yang mendukung penerapan sistem kompensasi dan benefit di UD Anugerah 99. Dari tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya maka akan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, sehingga hasil dari tanggung jawab karyawan tersebut akan menambah kelancaran kegiatan pekerjaan di UD Anugerah 99.

Kemudian, ada juga hal yang menghambat penerapan sistem kompensasi dan benefit di UD Anugerah 99 yakni kurangnya pemasukan atau pendapatan UD Anugerah 99. Hal ini biasanya terjadi ketika kurangnya konsumen yang datang dan belanja di UD Anugerah 99 dikarenakan kurangnya jumlah pembangunan yang menggunakan bahan produk yang dipasarkan di UD Anugerah 99.

Apakah Sistem Kompensasi dan Benefit Berdampak Terhadap Tingkat Loyalitas Karyawan di UD Anugerah 99.

Dari beberapa hasil wawancara yang telah diperoleh dari informan yakni Founder dan karyawan UD Anugerah 99 maka dapat diketahui bahwa sistem kompensasi dan benefit yang telah diterapkan mempunyai dampak yang sangat besar bagi UD Anugerah 99. Bukan tanpa alasan hal ini bisa disampaikan, namun beberapa bukti nyata yang mendukung hal ini, diantaranya :

1. Pertama, karyawan sangat senang berada dan menjalin hubungan kerjasama sebagai pekerja dengan UD Anugerah 99 sehingga rata-rata karyawan melanggengkan hubungan nya dengan UD Anugerah 99 dan membuat tingkat resign sangat minim, bahkan karyawan menetap dan bekerja di UD Anugerah 99 selama bertahun tahun.
2. Kedua, karyawan sangat merasa nyaman berada di UD Anugerah 99, hal ini dikarenakan karyawan merasa kerja mereka dihargai dengan apa yang diberikan oleh UD Anugerah 99.
3. Kemudian, karyawan merasa puas berada di UD Anugerah 99 dikarenakan semua yang disediakan oleh UD Anugerah 99 berupa balas jasa baik dalam bentuk gaji dan upah,

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

insentif dan terlebih-lebih fasilitas yang disediakan oleh UD Anugerah 99 sehingga karyawan tidak terbebani lagi dengan hal itu dan membuat karyawan betah berada dan bekerja disana.

Apakah Sistem Kompensasi dan Benefit Merupakan Faktor Utama Terhadap Adanya Loyalitas Karyawan di UD Anugerah 99.

Sesuai dengan hasil wawancara dari informan, dapat diketahui bahwa penerapan sistem kompensasi dan benefit ini merupakan faktor utama terhadap adanya loyalitas karyawan, dikarenakan dari beberapa poin kompensasi dan benefit yang ditawarkan oleh UD Anugerah 99, karyawan merasa puas dan merasa sangat dihargai sebagai seorang karyawan, dan dengan kompensasi dan benefit yang ditawarkan karyawan tidak merasa terbebani dengan pengeluaran mereka setiap harinya, seperti biaya sewa tempat tinggal, biaya belanja makan dan biaya transportasi. Dari hal tersebut dapat diketahui bahwa sistem kompensasi dan benefit yang telah ditetapkan merupakan faktor utama dari adanya loyalitas karyawan di UD Anugerah 99 yang kemudian didukung oleh faktor lain seperti sikap kepemimpinan, komunikasi yang baik antar karyawan dengan karyawan lain, dan jam kerja yang elastis.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan temuan yang diperoleh dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. UD Anugerah 99 telah mengimplementasikan sistem kompensasi berupa gaji atau upah yang bervariasi berdasarkan posisi dan jenis kontrak kerja masing-masing karyawan. Meski tidak ada insentif bulanan, bonus tahunan diberikan sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang diberikan secara merata kepada karyawan. Tidak ada tunjangan khusus yang diberikan, namun ada fasilitas-fasilitas pendukung lain seperti tempat tinggal, kendaraan, dan makanan harian yang disediakan berdasarkan kebutuhan karyawan.
2. Beberapa Faktor Penghambat dan Pendukung sistem kompensasi dan benefit yang telah diimplementasikan, seperti pemasukan toko yang stabil, tanggung jawab dan kinerja karyawan yang baik. Namun, terdapat faktor penghambat seperti fluktuasi pemasukan dan penjualan toko yang dapat mempengaruhi ketersediaan bonus dan insentif lainnya.
3. Dampak terhadap Loyalitas Karyawan Terdapat hubungan timbal balik dan tingkat loyalitas yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan, yang ditandai dengan tingkat resign yang rendah dan keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan. Faktor-faktor seperti kenyamanan dan kepuasan kerja, hubungan baik antar karyawan dan pimpinan,

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa

serta tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tampaknya berkontribusi terhadap loyalitas ini.

4. Sistem kompensasi dan benefit yang diberikan oleh UD Anugerah 99 merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Fasilitas dan bonus yang diberikan telah menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sehingga karyawan merasa dihargai dan diakui.

DAFTAR PUSTAKA

Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: CV Budi Utama.

Akbar, Mada Faisal et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Solok: Insan Cendekia Mandiri.

Bagong Suyanto & Sutinah (2015).*Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Kencana

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenada Media Group.

Chaerudin, Ali, et al. (2020). *Sumber Daya Manusia, Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi.* Sukabumi: CV. Jejak.

Chairina, Raden Roro Lia. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Eka Kurniawan, Kusumo Bintoro. (2021).Analisis Pengaruh Kompensasi dan Benefit terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. *Jurnal Ilmiah Indonesia,* 6 (10).

Elmi, Farida. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta: Mitra Wacana Media.

Hasibuan, Malayu. S.P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210.

In'Amul Aufa. (2021). *Organizational Development Enthusiast.* Sleman, Yogyakarta: PT Sukun Wartono Indonesia.

Maxmanroe. (2019). *Pengertian Administrasi Secara Umum, Tujuan, Fungsi dan Ciri-Ciri Administrasi.* (Dipetik dari Maxmanroe. Com pada April 2019).

Ramadhan dan Sembiring. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator*), Jurnal Manajemen Indonesia*, 1 (14). Riau: Zanafa Publishing.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: alfabeta.

Copyright @ Ledi Triranto Telaumbanua, Eliyunus Waruwu, Forman Halawa, Odaligoziduhu Halawa, Idarni Harefa