

FAKTOR-FAKTOR KOMPENSASI KARYAWAN PADA CREDIT UNION BERKAT USAHA DESA PAOH CONCONG KECAMATAN SIMPANG HULU KABUPATEN KETAPANG

Delianus

email: Delijhonz@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dikenal adanya pendekatan pembangunan SDM (*human resouces development approach*). Pada dasarnya pengembangan SDM menitik berat pada manusia sebagai titik pusat dari segalanya. Hal ini akan menjadikan manajemen SDM sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor kompensasi karyawan pada Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuesioner dan wawancara. Sedangkan yang menjadi populasi adalah 35 orang karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan Skala Likert. Kesimpulannya adalah sebagian besar karyawan merasa kurang puas dengan pelaksanaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan serta karyawan merasa kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan belum sesuai dengan harapan. Sarannya adalah sebaiknya lebih memperhatikan lagi pelaksanaan kompensasi yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan non finansial.

KATA KUNCI: Faktor-faktor Kompensasi Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu Sumber Daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan adalah Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau sering juga disebut personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan. Masalah yang sering dihadapi manajer Sumber Daya Manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik agar dapat mengerakkan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerjanya, agar secara sadar bertanggung jawab melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

Salah satu aspek yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan adalah aspek kompensasi. Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan maka peningkatan kepuasan kerja akan tinggi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, Kepuasan kerja mencerminkan keadaan perasaan seseorang karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat pekerjaan karyawan lebih baik yang pada akhirnya dapat meningkat produktivitas. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang

tinggi, mempunyai daftar hadir kerja yang baik di bandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, ini merupakan tanggung jawab penuh seorang manajer untuk memberi kompensasi kepada semua karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi juga merupakan salah satu cara untuk, menunjang kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Credit Union Berkat Usaha merupakan suatu organisasi yang mendukung pembangunan negara di bidang ekonomi. Credit Union Berkat Usaha itu sendiri memerlukan faktor-faktor yang saling terkaitan satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain tenaga kerja, modal, dan teknologi. Fungsi dasar didirikannya Credit Union Berkat Usaha adalah menambah masukan (*input*) yang berupa sumber daya yaitu, modal, teknologi dan lain sebagainya menjadi keluaran (*output*) yang berupa pemuas kebutuhan (jasa) sebagai timbal balik bagi berbagai pihak yang terlibat dan berkepentingan terhadap Credit Union Berkat Usaha.

Di antara sumber daya yang dimiliki sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan *Credit Union*. Dengan ini karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap lembaga.

Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan Kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan atau lembaga. Selain kompensasi, Credit Union Berkat Usaha bisa memberikan rasa aman, nyaman dengan adanya fasilitas yang cukup serta memadai bagi karyawan.

Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang. Ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang simpan pinjam uang, yang berlokasi di Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang.

KAJIAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti penting sebagai salah satu fungsi manajemen pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset, modal dan karyawan yang terpenting dari setiap kegiatan perusahaan agar dapat berfungsi dengan baik. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage (mengelola)* sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2008: 8): “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar tercapai tujuan organisasi.”

Menurut Yusuf (2015: 24): Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resources*) merefleksikan *appraisal* manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan *appraisal* manusia dan hubungan dengan suatu fungsi atau operasi. Siapa pun yang mengelola organisasi akan mengelola berbagai sumber daya untuk meraih tujuan organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2009: 3): Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio dan karsa).

Menurut Kadarisma (2014: 1): Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerja yang diberikanya, baik upah per jam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016: 299): “Kompensasi merupakan Kontra Prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”.

Menurut Sunyoto (2015: 154): “Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bererja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi”.

Menurut L. Gaol (2014: 310): “Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untu korganisasi”.

Menurut Zainal. et al. (2014: 541): “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Komponen-komponen kompensasi menurut Zainal. et al (2014: 544):

1. Gaji Pokok

Gaji adalah balas jasa dalam benuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberi sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atas banyaknya pelayanan yang diberikan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap karyawan sebagai upah meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah

diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Dari berbagai pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli di ketahui bahwa kompensasi merupakan balasa jasa atau imbalan yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, biasanya dalam bentuk uang ataupun fasilitas-fasilitas perusahaan yang dapat berupa gaji, upah, bonus, layanan karyawan, keamanan sosial dan tunjangan lainnya. Dengan harap akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawan. Pada dasarnya tujuan utama program kompensasi ini adalah untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan bagian masyarakat. Supaya tujuan ini dapat tercapai dengan baik dan memberikan kepuasan kerja kepada semua pihak, selayaknya program kompensasi ditetapkan melalui prinsip yang adil dan layak.

Kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik sumber daya manusia yang mencerminkan kepedulian manajemen terhadap para karyawan bisa berfungsi sebagai imbalan yang positif. Dengan begitu hasil bisa memuaskan bagi karyawan maupun perusahaan.

Menurut Widodo (2015: 158), kompensasi dikategorikan menjadi dua golongan yaitu:

1. Kompensasi finansial

Ada yang bersifat langsung seperti upah, gaji, komisi, dan bonus yang bersifat tidak langsung misalnya: asuransi kesehatan hidup, kecelakaan, tunjangan sosial, seperti: dana pensiun, tunjangan keselamatan sosial, kompensasi karyawan berupa beasiswa, pelayanan pekerjaan, tunjangan pembayaran waktu tidak hadir seperti cuti, liburan, sakit, istirahat dan sebagainya.

2. Kompensasi Non Finansial

Dalam bentuk pekerjaan misalnya: pemberian tugas yang menarik, menantang, penuh tanggung jawab, peluang untuk dikenal, dan peluang untuk berkembang. Kompensasi dalam lingkungan kerja misalnya: kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, kebijakan perusahaan jelas dan adil, atasan yang kompeten, teman kerja yang bersahabat, simbol status yang layak, pengaturan kerja yang luwes, pembagian kerja yang baik.

Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan kompensasi yang berdasarkan pada perbedaan tanggung jawab, jabatan pekerjaan, kemampuan, pendidikan, pengetahuan dan produktivitas karyawan. Perbedaan pembayaran atas dasar ras, kelompok etnis, atau jenis kelamin, dilarang oleh hukum dan kebijak umum pemerintah. Karena pemberian kompensasi adalah hak dari pekerja atau karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki prinsip keadilan dalam penetap kebijakan kompensasi.

Dengan pemberian kompensasi yang tepat dan adil dari Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang akan dapat menyebabkan karyawan merasa lebih dihargai dan dihormati, sehingga akan mendorong motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan perkembang keadaan disekitar perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011: 121):

“Tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Ikatan kerja sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.”

Dari beberapa tujuan dapat diketahui bahwa banyak faktor yang menjadi pertimbangan mengapa perusahaan perlu memberi kompensasi kepada setiap karyawan. Selain itu pemberian kompensasi ini juga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan produktivitas kerja yang tinggi karyawan. Dengan demikian, pemberian kompensasi ini juga terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi terutama yang ada pada perusahaan dan luar perusahaan. Menurut Kadarisma (2014: 23): faktor-faktor yang memengaruhi dari dalam perusahaan adalah:

1. Berat ringannya suatu pekerjaan. Untuk pekerjaan yang mengandung risiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi.
2. Kemampuan kerja dari karyawan tersebut. Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberi kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.
3. Jabatan atau pangkat. Salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, akan semakin besar kompensasi yang diterima.
4. Pendidikan. Dalam pemberian kompensasi, tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan.
5. Lama kerja. Makin lama karyawan bekerja, tentu akan mengharapkan kompensasi yang meningkat sesuai lama kerja karyawan.
6. Kemampuan perusahaan. Pemberian kompensasi juga sangat dipengaruhi kemampuan perusahaan dalam keuangan.

Pemberian kompensasi di pengaruhi oleh faktor-faktor dari luar perusahaan adalah:

- a. Peraturan pemerintah. Pemerintah dalam pelaksanaan pemberian balas jasa untuk pekerjaan bidang pengolahan maupun jasa dapat memengaruhi dan memaksa suatu peraturan untuk menetapkan upah minimum.
- b. Biaya hidup. Penentuan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh biaya hidup sehari-hari. Biaya ini meliputi (sembilan bahan pokok). Jika biaya hidup naik maka otomatis kompensasi yang diterima karyawan seiring naiknya biaya hidup.
- c. Letak geografis. Perbedaan dalam pemberian kompensasi juga di pengaruhi oleh letak geografis perusahaan tersebut. Karena karyawan yang terletak didaerah, mendapat kompensasi yang berbeda dengan yang ada dikota besar.
- d. Pasar tenaga kerja. Menurut pendapat kaum klasik, harga suatu barang sangat di tentukan oleh penawaran dan permintaan akan barang tersebut. Begitu juga kompesasi balas jasa menurut mereka sangat dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja dipasar. Sesuai dengan hukum permintaan dan penawaran, pada saat keadaan perekonomian pada saat titik bom permintaan akan tenaga kerja tentu akan meningkat, hal ini akan menyebabkan kompensasi balas jasa akan naik.
- e. Pendidikan. Dalam pemberian kompensasi, tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan dengan maksud menuju prestasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan yang bekerja di pada Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 35 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan menggunakan Skala Likert.

PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Faktor-Faktor Kompensasi Karyawan Pada Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang

Setiap organisasi yang bergerak di bidang jasa selalu berusaha untuk meningkatkan pelayanannya. Peningkatan kualitas pelayanan sangat didukung oleh fasilitas-fasilitas dan peralatan yang serba modern. Akan tetapi tergantung pada karyawan yang melaksanakannya. Di dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan memperoleh prestasi yang lebih besar dari karyawan untuk perusahaan. Nilai prestasi kerja harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar oleh perusahaan agar perusahaan memperoleh laba dan supaya dapat menjaga kelangsungan perusahaan. Dalam hal ini manajer perlu memahami dan menentukan sistem kompensasi apa saja yang dapat diterapkan dan dilaksanakan. Dengan adanya pelaksana kompensasi yang sesuai dan memuaskan karyawan, maka akan membuat para karyawan merasa dihargai. Adapun faktor-faktor kompensasi pada Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang adalah sebagai berikut:

- a. Berat ringan pekerjaan. Untuk pekerjaan yang mengandung risiko tinggi pemberian kompensasi akan lebih tinggi.
- b. Kemampuan kerja karyawan. Kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan memberi kompensasi yang memadai dengan kemampuan karyawan.
- c. Jabatan atau pangkat. Salah satu pertimbangan bahwa makin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan, akan semakin besar kompensasi yang diterima.
- d. Pendidikan. Dalam pemberian kompensasi, tentu masalah pendidikan menjadi pertimbangan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan.
- e. Lama kerja. Makin lama karyawan bekerja, tentu akan mengharapkan kompensasi yang meningkat sesuai lama kerja karyawan.

Pemberian kompensasi di pengaruhi oleh faktor-faktor dari luar perusahaan adalah:

- a. Peraturan pemerintah. Pemerintah dalam pelaksanaan pemberian balas jasa untuk pekerjaan bidang pengolahan maupun jasa dapat memengaruhi dan memaksa suatu peraturan untuk menetapkan upah minimum.

- b. Biaya hidup. Penentuan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh biaya hidup sehari-hari. Biaya ini meliputi (sembilan bahan pokok). Jika biaya hidup naik, maka kompensasi yang diterima karyawan seiring naiknya biaya hidup.
- c. Letak geografis. Perbedaan dalam pemberian kompensasi juga di pengaruhi oleh letak geografis perusahaan tersebut. Karena karyawan yang terletak didaerah, mendapat kompensasi yang berbeda dengan yang ada dikota besar.

2. Analisis Faktor-Faktor Kompensasi Karyawan

a. Kompensasi Finansial

Berikut ini tanggapan responden mengenai Kompensasi Finansial Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
CREDIT UNION BERKAT USAHA DESA PAOH CONCONG
KECAMATAN SIMPANG HULU KABUPATEN KETAPANG
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
KOMPENSASI FINANSIAL

NO	Pernyataan	Nilai
A.	Kompensasi Finansial	
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	3,25
2	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan	3,34
3	Bonus yang diberikan perusahaan meningkat gairah bekerja	3,34
4	Asuransi yang diberikan perusahaan memuaskan	3,22
5	Tunjangan dana pensiun memberikan rasa aman	3,11
6	Perusahaan menyediakan beasiswa untuk karyawan ingin studi lanjut	3,22
	Jumlah	19,48
	Rata-rata	3,25

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Gaji yang saya terima kurang sesuai dengan beban kerja sebanyak 3,25 persen, kurang bahwa Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sebanyak 3,34 persen, kurang bahwa Bonus yang diberikan perusahaan meningkat gairah bekerja sebanyak 3,34 persen, kurang bahwa Asuransi yang diberikan perusahaan memuaskan sebanyak 3,22 persen, kurang bahwa Tunjangan dana pensiun memberikan rasa aman sebanyak 3,11 persen, kurang bahwa Perusahaan menyediakan beasiswa untuk karyawan ingin studi lanjut sebanyak 3,22 persen.

Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai Kompensasi Finansial sebesar 3,25 persen.

b. Kompensasi Non Finansial

Berikut ini tanggapan responden mengenai Kompensasi Non Finansial Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
CREDIT UNION BERKAT USAHA DESA PAOH CONCONG KECAMATAN
SIMPANG HULU KABUPATEN KETAPANG
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
KOMPENSASI NON FINANSIAL

	Pernyataan	Nilai
B. Kompensasi Non Finansial		
7	Tugas yang saya kerja menarik	3,08
8	Pekerjaan saya cukup menantang	3,28
9	Saya diberikan tanggung jawab yang jelas	3,48
10	Jenjang karir dalam perusahaan jelas	3,17
11	Kondisi lingkungan kerja menyenangkan	3,11
12	Kebijakan perusahaan adil	3,11
13	Atasan saya sangat terampil	3,31
14	Rekan kerja saya menyenangkan	3,17
15	Pembagian tugas jelas dan adil	3,57
	Jumlah	29,28
	Rata-rata	3,25

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang menjawab Tugas yang saya kerja kurang menarik sebanyak 3,08 persen, kurang bahwa Pekerjaan saya cukup menantang sebanyak 3,28 persen, setuju Saya diberikan tanggung jawab yang jelas sebanyak 3,48 persen, kurang bahwa Jenjang karir dalam perusahaan jelas sebanyak 3,17 persen, kurang bahwa Kondisi lingkungan kerja menyenangkan sebanyak 3,11 persen, kurang bahwa Kebijakan perusahaan adil sebanyak 3,11 persen, kurang bahwa Atasan saya sangat terampil sebanyak 3,31 persen, ragu-ragu bahwa Rekan kerja saya menyenangkan sebanyak 3,17 persen, setuju Pembagian tugas jelas dan adil sebanyak 3,57 persen. Dengan demikian rata-rata yang diperoleh dari tanggapan responden mengenai Kompensasi Non Finansial sebesar 3,25 persen.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pelaksanaan faktor-faktor kompensasi karyawan yang dilakukan Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan yang bekerja pada Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang merasa kurang puas dengan pelaksanaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelaksanaan kompensasi yang diberikan pada karyawan belum cukup.
2. Karyawan merasa kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan oleh Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang belum sesuai dengan harapan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis pelaksanaan faktor-faktor kompensasi pada Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang, maka saran yang dapat diberikan adalah bahwa Credit Union Berkat Usaha Desa Paoh Concong Kecamatan Simpang Hulu Kabupaten Ketapang sebaiknya lebih memperhatikan lagi pelaksanaan kompensasi yang berhubungan dengan kompensasi finansial dan non finansial. Dengan demikian pelaksanaan kompensasi akan lebih efektif bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- L. Goal, Chr. Jimmy. 2014. *Human Captital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo Anggota Ikapi.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Genjayan.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, edisi ketujuh. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Widodo, Suparna Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo. 2015. *Manajemen Kenerja*, edisi ke lima, Jakarta: Rajawali Pres.

Zainal, Veithzal Rivai. et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Perusahaan*. Edisiketiga. Jakarta: Rajawali.

