

# PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KARYAWAN DI CV. FORTUNA FLOWERS LUBUK MINTURUN PADANG

*Yulia Fitri<sup>1</sup> Indria Ukrita<sup>2</sup>*

## ABSTRAC

*One way to optimize employee morale is by giving rewards (compensation). Compensation can be provided in various forms, be it both financial and non-financial compensation. There are direct financial compensation consisting of salary / wages and incentives (commissions and bonuses), whereas indirect financial compensation can be a variety of facilities and benefits. The purpose of this report is to identify any compensation provided by the company to the employees of the CV. Fortuna Flower and know the effect of compensation on the performance of employees CV. Fortuna Flower. This report is based on the results of the Student Work Experience (PKPM) conducted at CV. Fortuna Flower for 2.5 months from February to May 2017. Methods of data collection using interviews, literature, documentation and observation. The scope discussed includes the types of financial and non-financial compensation provided to employees of CV. Fortuna Flower and the influence of such compensation on the performance of employees CV. Fortuna Flower in the development of the company. The forms of compensation given to employees in CV. Fortuna Flower, among others: wages in accordance with the minimum wage, incentives in the form of bonuses and overtime payments on large projects, conducive / adequate workplaces, good working relationships between leaders and employees and fellow employees, good employee service programs, logical policies, Competent leaders, employee motivation for achievement, recognition of employee performance, providing responsibilities that match employees' abilities, delivering exciting tasks, and providing challenges to work on new things. In addition, with the provision of compensation will give a positive impact on employee performance such as increasing the productivity of employee performance, increase employee motivation, increase employee confidence in work and provide comfort for employees.*

**Keywords:** *Compensation, non-financial compensation, CV. Fortuna Flower*

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Agribisnis BP 1401361026 Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

<sup>2</sup> Staf Pengajar Program Studi Agribisnis Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha.

Salah satu cara mengoptimalkan semangat kerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (kompensasi). Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu kompensasi finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung terdiri dari gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun (Samsuddin, 2006).

Kompensasi yang diberikan oleh CV. Fortuna Flower dari segi finansial belum maksimal namun dari segi non finansial cukup baik. Pada CV. Fortuna Flower kompensasi non finansial merupakan kompensasi dominan yang diberikan karena dengan adanya pemberian kompensasi non finansial lebih mendukung terhadap kinerja karyawan dan mampu mempertahankan

pekerja untuk tetap bekerja di CV. Fortuna Flower. Namun, jika dilihat sisi kompensasi keseluruhan yang diberikan baik finansial maupun non finansial CV. Fortuna Flower belum mampu memberikan kompensasi yang layak terhadap karyawan karena karyawan hanya mempertimbangkan kompensasi non finansial yang diberikan khususnya rasa kekeluargaan pimpinan CV. Fortuna Flower terhadap karyawan sehingga karyawan tetap bertahan bekerja di CV. Fortuna Flower. Kompensasi menjadi suatu hal yang harus diperhatikan oleh CV. Fortuna Flower khususnya yang berhubungan dengan kompensasi finansial karena kompensasi sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas judul yang diangkat yaitu **“Pemberian kompensasi terhadap karyawan di CV. Fortuna Flowers Lubuk Minturun, Padang”**.

### 1.2. Tujuan

Adapun tujuan dari penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi kompensasi apa saja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan CV. Fortuna Flowers.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Fortuna Flower.

## II. METODE PELAKSANAAN

### 2.1. Waktu dan tempat

Kegiatan Pengalaman Kerja Praktek Mahasiswa (PKPM) dilaksanakan selama 2,5 bulan (10 minggu) dimulai dari tanggal 27 Februari - 5 Mei 2017 yang bertempat di CV. Fortuna Flowers Kelurahan Lubuk Minturun, Padang, Sumatera Barat.

### 2.2. Ruang lingkup

Cakupan topik yang di bahas dalam Laporan Tugas Akhir ini adalah

pemberian kompensasi karyawan di CV. Fortuna Flowers. Kompensasi tersebut meliputi jenis-jenis kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan terhadap karyawan CV. Fortuna Flower dan pengaruh pemberian kompensasi tersebut terhadap kinerja karyawan CV. Fortuna Flower dalam perkembangan perusahaan.

### 2.3. Data dan sumber data

Data yang dibutuhkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh seseorang atau organisasi langsung dari objeknya. Data primer diperoleh dari wawancara langsung pada pemilik usaha, pembimbing lapangan dan karyawan yang bekerja pada CV. Fortuna Flower dengan menggunakan panduan wawancara serta dokumentasi foto kegiatan dilapangan. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil penelitian orang lain seperti studi pustaka dan internet. Data sekunder yang digunakan berupa data yang berkenaan dengan kompensasi dan peningkatan kinerja karyawan.

### 2.4. Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam adalah sebagai berikut :

#### a. Metode wawancara

Dalam metode ini dilakukan dengan cara tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai profil dan gambaran umum usaha, produk, aset dan kompensasi finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan terhadap karyawan CV Fortuna Flower. Wawancara yang dilakukan menggunakan panduan wawancara yang telah disusun sebelum kegiatan wawancara dilakukan.

#### b. Observasi

Dalam metode ini penulis membuat catatan kecil, mengamati dilapangan yang bisa berkaitan dengan kompensasi yang diberikan terhadap karyawan yang ada pada CV. Fortuna Flower.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Gambaran umum perusahaan

#### 3.1.1. Sejarah CV. Fortuna Flower

*Commanditaire Vennootschap* (CV) adalah suatu perusahaan yang didirikan oleh satu atau beberapa orang secara tanggung menanggung, bertanggung jawab untuk seluruhnya atau bertanggung jawab secara solider dengan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang (*geldschietter*). Fortuna Flower merupakan suatu usaha yang bergerak dalam bidang pengadaan produk dan jasa berbentuk CV. Nama Fortuna diambil dari bahasa Romawi yang berarti keberuntungan sedangkan Flower berasal dari bahasa Inggris yang berarti bunga. Sehingga apabila digabungkan berarti bunga keberuntungan. Nama Fortuna Flower diisyaratkan sebagai suatu do'a agar usaha yang dibangun oleh Ibu Dewi bisa menghasilkan keuntungan dan bisa berkembang terus-menerus.

CV. Fortuna Flowers beralamat di Jalan Pertanian Kelurahan Lubuk Minturun Padang. Usaha ini bergerak di bidang pembibitan tanaman hortikultura khususnya tanaman hias, tanaman buah-buahan, tanaman kehutanan, tanaman obat-obatan, pupuk dan pemasaran jasa seperti penyewaan bunga ruangan, pembuatan taman, dan dekorasi ruangan. Usaha ini berdiri tahun 2007 yang berawal dari hobi. Dengan modal Rp 200.000,- pemilik usaha yaitu Ibu Dewi Sartika memulai usaha ini dengan tanaman bougenvil atau yang lebih dikenal dengan bunga kertas. Akan tetapi dikarenakan bunga kertas rentan mati karena musim hujan menyebabkan penjualan berkurang sehingga Ibu Dewi beralih ke tanaman Aglaonema sebagai tanaman unggulan.

Pada saat itu, tanaman aglaonema memiliki prospek yang sangat bagus karena harganya yang mahal dan banyak diminati. Aglaonema memiliki harga jual Rp 25.000/ helai daunnya dan Rp 400.000 untuk indukan. Hal ini yang membuat Ibu Dewi Sartika mulai

melakukan pembibitan *Aglaonema* dengan bermodal uang sebanyak Rp 2 juta.

Pada akhir tahun 2009, setelah terjadi gempa di wilayah Padang Pariaman dan sekitarnya CV. Fortuna Flower mulai berkembang luas. Hal ini dikarenakan banyaknya pembangunan kota kembali sehingga membuka prospek untuk pembuatan bunga taman. CV. Fortuna Flower terus berkembang dalam membuka jasa pembuatan taman. Usaha ini mulai stabil sampai sekarang dan membuat surat izin usaha (SIU) pada tahun 2016.

### 3.1.2. Sumberdaya manusia

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dikelola dengan baik di perusahaan karena sumber daya manusia yang akan menjalankan segala aktivitas perusahaan. CV. Fortuna Flower mempunyai 3 orang tenaga kerja tetap yang terdiri dari 1 orang tenaga kerja laki-laki dan 2 orang tenaga kerja wanita. Untuk jam kerja 8 jam/hari dimulai dari pukul 08.00 WIB – 17.00 WIB baik untuk tenaga kerja laki-laki maupun wanita. Pembagian kerja dalam perusahaan ini sama saja, yang membedakan hanyalah jenis pekerjaannya. Pekerjaan yang berat seperti pengangkutan barang, pengadukan media tanam, dan penyiraman akan dikerjakan oleh tenaga kerja pria sedangkan bagi pekerjaan yang cukup ringan seperti pengisian polibag dengan media tanam, penyiangan, pemupukan, dan penanaman akan dikerjakan oleh tenaga kerja wanita.

Tabel 1. Data sumber daya manusia CV. Fortuna Flower mulai dari tahun 2007- 2017

No	Nama	Jabatan	Umur (tahun)	Pendidikan	Lama bekerja (tahun)
1	Dewi Sartika	Pemilik	38	SMA	8
2	Jonni	Pekerja*	25	SMA	3
3	Ari	Pekerja*	28	SMA	5
4	Kang Dadang	Pekerja	30	SMA	1
5	Kak Dewi	Pekerja	36	SMA	3
6	Mak Epi	Pekerja	45	SMA	4

Sumber : CV. Fortuna Flower, 2017

Keterangan: \* merupakan karyawan yang sudah tidak bekerja lagi.

Sistem upah yang ditetapkan oleh CV. Fortuna Flower terhadap tenaga kerja/karyawan yaitu:

- Bagi karyawan laki-laki besarnya upah yang diterima yaitu sebesar Rp. 70.000,-/hari dimana gaji dibayarkan secara mingguan.
- Bagi karyawan wanita besarnya upah yang diterima yaitu sebesar Rp. 50.000,-/hari dimana gaji dibayarkan secara mingguan.

Upah yang diterima meskipun mingguan tetapi perhitungannya tetap per hari. Apabila dalam satu minggu karyawan melakukan absensi bekerja maka hari dimana tidak bekerja tersebut tidak dilakukan pembayaran.

Selain tenaga kerja tetap CV. Fortuna Flower juga mempekerjakan karyawan dari luar perusahaan. Hanya saja perekrutan tenaga kerja dari luar dilakukan apabila adanya proyek besar dalam pembuatan taman. Karyawan yang direkrut tidak selalu sama pada tiap proyek yang berbeda melainkan hanya tenaga kerja yang berada disekitar lingkungan perusahaan yang mau ikut serta pada saat adanya proyek besar yang ditawarkan tersebut.

### 3.1.3. Kondisi keuangan CV. Fortuna Flower

Secara umum, kelayakan usaha dapat dilihat dari aspek finansial perusahaan. Keuangan yang terkelola dengan baik akan berdampak pada kelancaran operasional perusahaan. CV. Fortuna Flower dengan kegiatan pembibitan tanaman hortikultura, rata-rata penerimaan perbulan yaitu Rp 5.000.000,- atau Rp 60.000.000,- pertahun. Akan tetapi jika ada proyek pembuatan taman maka rata-rata pendapatan pertahun dapat mencapai Rp 100.000.000,-.

### 3.1.4. Kegiatan bisnis CV. Fortuna Flower

#### 1. Deskripsi produksi

CV Fortuna Flower adalah suatu usaha yang bergerak dibidang pengadaan

barang dan jasa tanaman hias. Mulai dari pemasaran tanaman hias, buah-buahan, obat-obatan, penyewaan bunga, dekorasi ruangan, pembuatan taman dan pupuk. Proses produksi dilakukan setiap hari tetapi tidak selalu memproduksi tanaman yang sama. Luas lahan yang dimiliki oleh CV. Fortuna Flower dalam memproduksi tanaman hortikultura yaitu 1.800 m<sup>2</sup> dengan jumlah tanaman ± 50 jenis tanaman.

Pengaturan pola produksi untuk tanaman bunga taman harus diperhatikan karena biasa penggunaan bunga taman dalam jumlah yang banyak sehingga diperlukan persediaan (*stock*) dan memperhatikan kapan harus memproduksi bunga taman tertentu. Pada CV Fortuna Flower produksi suatu tanaman dilakukan apabila persediaan sudah sedikit dan biasanya dilakukan sekali 2 bulan untuk satu macam bunga secara bergiliran. Tetapi produk yang akan diproduksi tidak beraturan tergantung pada arahan pimpinan dalam menentukan tanaman yang akan diproduksi atau jenis kegiatan produksi apa yang akan dilakukan. Pekerjaan yang akan dilakukan setiap harinya akan diberitahu oleh pimpinan sebelum karyawan memulai pekerjaannya.

## 2. Deskripsi produk

Produk-produk yang dihasilkan pada CV. Fortuna Flower yaitu tanaman hias (bunga taman dan bunga ruangan), tanaman buah-buahan, tanaman obat-obatan dan pupuk. Selain itu, pada Kelurahan Lubuk Minturun khususnya CV. Fortuna Flower menggunakan media tanam yang berasal dari ampas karet yang didiamkan selama 3 bulan sebelum digunakan. Ampas karet sangat bagus digunakan sebagai campuran media tanam karena pada ampas karet terdapat hewan kecil yang berfungsi sebagai pengembur tanah dan mampu mempercepat penguraian ampas karet yang sebelumnya dapat digunakan setelah 6 bulan sekarang 3 bulan ampas karet bisa digunakan. Ampas karet tidak dapat langsung digunakan karena mengandung kadar asam yang tinggi sehingga harus

diurai dengan cara dibiarkan selama 3 bulan.

## 3. Deskripsi pelanggan

Pelanggan dari produk-produk di Fortuna Flower adalah pedagang pengumpul dan pedagang pengecer yang berada di wilayah Kota Padang dan Luar Kota Padang serta masyarakat sekitar. Sistem kerjasama dengan pedagang pengumpul dan pedagang pengecer adalah melalui kesepakatan secara langsung pada saat transaksi.

Selain itu juga ada pemesanan terlebih dahulu oleh pelanggan mengenai produk yang akan pelanggan beli. Pada saat itu juga akan dilakukan tawar-menawar dan penetapan harga yang akan diperoleh oleh pelanggan tersebut. Sehingga setelah mendapat suatu kesepakatan harga maka produk yang dipesan disiapkan oleh pihak perusahaan

## 4. Deskripsi pemasok

Pemasok untuk bibit di CV. Fortuna Flower berasal dari Jawa yaitu Taman Mini, Sentul, Bogor dan Lembang. Sedangkan untuk pemasok yang berada di daerah Sumatera yaitu Kota Medan (Kota Berastagi dan Lubuk Pakam). Pemasok yang berasal diluar daerah Kota Padang merupakan pemasok yang terkhusus pada tanaman hias saja. Namun untuk bibit tanaman buah-buahan dan tanaman obat kebanyakan diperoleh dari hasil cangkokan, stek dan okulasi dari induk yang sudah ada pada CV. Fortuna Flower serta di pasok dari daerah sekitar Kelurahan Lubuk Minturun salah satunya yaitu dari CV. Sauza Flower. Sistem pasok ini tidak berdasarkan kerjasama atau perjanjian apapun, pemesanan dilakukan secara kondisional dan jumlah pemesanan tidak tetap.

## 5. Deskripsi pemasaran

Produk yang dipasarkan di CV. Fortuna Flower yaitu tanaman hias yang terbagi kedalam bunga taman dan bunga ruangan, tanaman buah-buahan, tanaman obat-obatan dan pupuk.

Harga yang ditetapkan di CV. Fortuna Flower merupakan harga yang ditetapkan perusahaan bukan harga pasar.

Sehingga setiap perusahaan tanaman hias yang berada di wilayah Kelurahan Lubuk Minturun akan memiliki tingkat harga yang berbeda-beda sesuai dengan harga yang ditetapkan perusahaannya.

Promosi yang dilakukan pada CV. Fortuna Flower diantaranya: promosi dari mulut ke mulut, promosi melalui media sosial (BBM, *facebook*, dan *line*). Pada CV. Fortuna Flower belum ada promosi secara luas tetapi dengan adanya relasi yang cukup banyak sehingga akan menghasiaskan promosi tidak langsung dari relasi tersebut melalui mulut kemulut sehingga CV. Fortuna Flower memiliki konsumen dari luar kota meskipun tanpa promosi secara langsung. Selain itu promosi juga dilakukan melalui kegiatan pameran yang diikuti oleh CV. Fortuna Flower.

Produk-produk tersebut dipasarkan secara langsung dan tidak langsung. Persentase pemasaran untuk tanaman hias bunga taman dan bunga ruangan yaitu 60% langsung dan 40% tidak langsung. Sedangkan persentase pemasaran untuk tanaman buah-buahan yaitu 60% tidak langsung dan 40% langsung. Pemasaran tanaman obat-obatan dan pupuk umumnya dipasarkan secara langsung.

Untuk pemasaran secara langsung biasanya digunakan dalam proyek pembuatan taman. Sedangkan untuk pemasaran tidak langsung kepada pedagang pengumpul dan pedagang pengecer dilakukan tanpa ada biaya transportasi atau biaya tenaga kerja pemasaran khusus karena pedagang pengumpul dan pedagang pengecer mengambil produk langsung ke CV. Fortuna Flower.

### **3.2. Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan terhadap karyawan di CV. Fortuna Flower**

#### **3.2.1. Kompensasi finansial**

Kompensasi finansial yang diberikan oleh CV. Fortuna Flower pada karyawan dapat berupa:

- a. Kompensasi finansial langsung
  - Upah

Upah yang diberikan oleh CV. Fortuna Flower untuk karyawan dihitung berdasarkan jumlah hari kerja seminggu. Upah yang diberikan sebesar Rp. 50.000/hari untuk karyawan wanita dan Rp. 70.000/hari untuk karyawan laki-laki. Walaupun upah yang diberikan dihitung per hari tetapi untuk pembayaran upah dilakukan per minggu. Hal ini merupakan kesepakatan pimpinan perusahaan dan karyawan.

Upah yang diberikan CV. Fortuna Flower telah memenuhi UMR Kota Padang yang pada tahun 2017 sebesar Rp. 63.000/hari. Selain itu upah yang dibayarkan merupakan upah rata-rata yang diberikan perusahaan-perusahaan tanaman hias yang ada disekitar wilayah Kelurahan Lubuk Minturun.

#### **- Insentif**

Pada CV. Fortuna Flower hanya memberikan bonus dan uang lembur apabila adanya pengerjaan proyek besar diluar perusahaan. bonus yang diberikan dapat berupa tambahan upah dan makan siang baik karyawan laki-laki maupun perempuan yang ikut serta bekerja dalam pembuatan proyek tersebut.

#### **b. Kompensasi finansial tidak langsung**

Kompensasi finansial tidak langsung belum ada yang diberikan oleh CV. Fortuna Flower. CV. Fortuna Flower belum mampu memberikan kompensasi finansial tidak langsung seperti asuransi, pesangon, sekolah anak dan lain-lain dikarenakan CV. Fortuna Flower merupakan perusahaan yang belum besar.

#### **3.2.2. Kompensasi non finansial**

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan didapatkan data sebagai berikut:

##### **1. Lingkungan kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja:

##### **a. Kondisi tempat kerja**

Kondisi tempat bekerja di CV. Fortuna Flower yang cukup memadai walaupun sederhana tetapi dilengkapi dengan tempat istirahat, tempat shalat, dan tempat minum. Sehingga karyawan

bisa beristirahat dan beribadah tepat waktu.

Menurut Soedarmayanti (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yaitu kondisi tempat kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan kompensasi non finansial yang diberikan CV. Fortuna Flower cukup baik karena setelah dibandingkan dengan perusahaan-peusahaan tanaman hias yang ada disekitar CV. Fortuna Flower. Hal ini dapat dilihat dari belum lengkapnya fasilitas yang dimiliki perusahaan lain dikarenakan perusahaan tanaman hias yang berada disekitar CV. Fortuna Flower belum cukup besar karena masih berbentuk kelompok tani bukan CV. Sehingga fasilitas seperti tempat istirahat, tempat shalat, dan dispenser belum bisa diberikan. Selain itu karyawan yang bekerja di kelompok tani tersebut merupakan karyawan tidak tetap.

#### b. Hubungan kerja karyawan

Hubungan yang baik akan terjalin apabila adanya kerjasama yang baik dalam bekerja. Dengan adanya kerjasama antar karyawan CV. Fortuna Flower membuat semua pekerjaan yang diberikan atasan bisa terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Karyawan CV. Fortuna Flower selalu mengerjakan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan begitu hubungan kerja tiap karyawan terjalin dengan baik dan karyawanpun merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan juga berpengaruh dalam peningkatan kerja karyawan.

Menurut Soedarmayanti (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan

hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hal ini menunjukkan kompensasi non finansial dalam bentuk hubungan kerja sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kenyamanan kerja di CV. Fortuna Flower. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang mampu melebihi target kerja meskipun tanpa adanya tambahan upah yang diberikan oleh CV. Fortuna Flower.

Dibandingkan dengan perusahaan seperti kelompok tani Wilda Flower yang tidak memiliki karyawan tetap hubungan kerja juga harus dijalin dengan baik agar karyawan tersebut memberikan kinerja yang baik dan jika adanya panggilan kerja kembali karyawan tersebut bersedia untuk bekerja.

#### c. Program pelayanan karyawan

CV. Fortuna Flower memberikan beberapa fasilitas untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya: adanya program yang menyangkut rekreasi dan hiburan berupa adanya kegiatan jalan-jalan bersama dan ikut lomba senam bersama.

Selain itu adanya program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada karyawan yang berupa makan siang untuk karyawan laki-laki, adanya pemberian *snack* atau cemilan oleh pemilik perusahaan seperti gorengan, *ice cream*, dan cemilan-cemilan pada saat tertentu seperti setelah pulang mengerjakan proyek diluar perusahaan serta tempat istirahat siang. CV. Fortuna Flower juga memfasilitasi karyawannya dalam bentuk tersedianya perlengkapan shalat, air minum galon, sepeda motor dan kebebasan karyawan untuk membuat minuman.

Menurut Raupandojo dan Husnan (1990) program pelayanan karyawan ini

dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu:

- Program yang menyangkut kesejahteraan karyawan

Program ini dirancang dan dilaksanakan perusahaan untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Bentuk dari program kesejahteraan karyawan ini antara lain yaitu pensiun, asuransi, dan lain sebagainya.

- Program yang menyangkut rekreasi dan hiburan

Program ini dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kegiatan olahraga dan kegiatan sosial.

- Program yang menyangkut fasilitas tambahan kepada Karyawan.

Bentuk dari program yang menyangkut fasilitas tambahan antara lain yaitu fasilitas pelayanan makanan, fasilitas pembelian, fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan, dan fasilitas-fasilitas lainnya

CV. Fortuna Flower telah memberikan fasilitas yang berkenaan dengan rekreasi dan hiburan serta fasilitas yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Fasilitas yang mendukung peningkatan kerja yang dimaksudkan adalah dengan adanya fasilitas yang mendukung pekerjaan seperti peralatan dan bahan yang diperlukan sehingga karyawan akan langsung mengerjakan pekerjaan dengan cepat karena fasilitas yang dibutuhkan telah lengkap. Contoh sederhananya seperti pada saat karyawan ditugaskan untuk melakukan pengisian polibag, maka CV. Fortuna Flower telah menyediakan polibag yang akan digunakan tanpa harus pergi membelinya dulu selain itu alat seperti koret dan tatanan polibag yang akan digunakan juga telah tersedia. Dengan demikian kegiatan kerja akan lebih mudah dan cepat.

Kegiatan seperti rekreasi dan hiburan diberikan setiap kali selesai melakukan proyek-proyek besar yang

berjalan cukup lama, biasanya dua kali setahun. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kejenuhan kerja setelah bekerja cukup berat bagi karyawan. Sedangkan untuk fasilitas yang mendukung pekerjaan disediakan sebelum karyawan melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan akan berjalan dengan lancar.

#### d. Kebijakan yang logis

Adapun kebijakan yang berlaku pada CV. Fotuna Flower diantaranya:

- ❖ Jam kerja dimulai pukul 08.00-17.00 WIB dengan waktu istirahat pukul 12.00-13.00 WIB dengan batas keterlambatan hanya 10 menit apabila lewat dari batas keterlambatan maka pimpinan berhak memotong gaji karyawan sebesar Rp. 5.000/ jam.
- ❖ Karyawan wajib memberi kabar jika tidak masuk kerja kepada pemilik perusahaan
- ❖ Karyawan tidak diperkenankan banyak bicara daripada bekerja pada saat jam kerja berlangsung.
- ❖ Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan perintah pemilik perusahaan
- ❖ Karyawan tidak diperkenankan membawa anak jika hal itu dapat mengganggu pekerjaan karyawan.
- ❖ Karyawan dilarang menggunakan HP pada saat bekerja kecuali ada keperluan yang sangat penting.
- ❖ Karyawan laki-laki akan mendapatkan kenaikan upah apabila terbukti bekerja rajin dan semangat/tidak malas-malasan.
- ❖ Karyawan harus menjunjung tinggi kejujuran dan disiplin kerja.

Menurut Danang (2012) Kebijakan merupakan panduan yang ditetapkan diawal untuk memberikan arahan dalam pengambilan keputusan. Kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik sumber daya manusia yang mencerminkan kepedulian manajemen terhadap para karyawannya bisa berfungsi sebagai imbalan yang positif. Sedangkan kebijakan-kebijakan yang subjektif akan membuat karyawan tidak bersemangat.



Kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh CV. Fortuna Flower tidak bersifat subjektif karena tidak menyulitkan karyawan sehingga karyawan akan mampu mengikuti kebijakan yang telah dibuat oleh CV. Fortuna Flower. Jika dibandingkan dengan perusahaan lain kebijakan-kebijakan yang ada pada CV. Fortuna Flower sudah sama dengan perusahaan-prusahaan lain hanya saja pada perusahaan lain tidak ada kenaikan gaji karena karyawan yang bekerja bukan karyawan tetap.

e. Pimpinan yang berkompeten

Pimpinan CV. Fortuna Flower bisa dikatakan telah berkompeten karena telah memiliki pengetahuan dalam bidang tanaman hias yang dapat berpengaruh dalam memberikan arahan dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Fortuna Flower. Selain berkompeten dalam bidangnya pimpinan juga memiliki sifat yang ramah dan rasa kekeluargaan yang tinggi sehingga mampu membuat karyawannya bertahan dalam bekerja, menghasilkan pekerjaan yang bagus, loyal dalam bekerja dan pastinya merasa nyaman. Dengan begitu karyawan tidak akan berfikir untuk bolos kerja karena ketidaknyamanannya.

Menurut Mahmudi (2005) pimpinan yang berkompeten dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

Pimpinan CV. Fortuna Flower telah berpengalaman dalam bidang tanaman hias karena telah menggeluti bidang tersebut cukup lama. Hal ini tentunya menjadi hal positif dalam pengarahan terhadap karyawan dalam bekerja. Namun dibalik itu semua adanya kekurangan dari pimpinan yaitu pimpinan kurang terbuka untuk memberikan dan mengikuti pelatihan guna untuk mengembangkan pengetahuan mengenai tanaman hias. Pimpinan hanya pernah mengikuti pelatihan dua kali dari mulai berdirinya CV. Fortuna Flower. Alasan

pimpinan tidak mau lagi mengikuti pelatihan karena pimpinan mempertimbangkan biaya dan waktu yang dikeluarkan dalam mengikuti pelatihan tersebut.

f. Karyawan yang berkompeten

Karyawan yang bekerja di CV. Fortuna Flower merupakan karyawan yang telah memiliki kompetensi yang cukup bagus dalam bidang tanaman hias karena karyawan tersebut telah bekerja cukup lama pada CV. Fortuna Flower sehingga perusahaan tidak perlu mengajari segala sesuatunya secara rinci tetapi hanya perlu memberikan arahan tentang pekerjaan apa yang akan dilakukan dan karyawan akan langsung mampu mengerjakannya. Hal ini telah sesuai dengan pendapat Danang (2012), bahwa bekerja dengan orang-orang yang berkemampuan dan berpengetahuan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sinergis. Sinergis adalah tindakan kooperatif antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu yang lebih dari pada bekerja secara terpisah.

Kompensasi non finansial yang perlu diberikan oleh pimpinan CV. Fortuna Flower hanya sebatas arahan secara umum atau hanya pada penyampaian kerja yang akan dilakukan tetapi tidak perlu menjelaskan secara rinci mengenai tata cara mengerjakan pekerjaan tersebut karena secara otomatis karyawan tersebut telah mengetahui langkah apa yang akan dilakukannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

## 2. Pekerjaan

Didalam pekerjaan mengandung 5 unsur yang berpengaruh, yaitu:

a. Pencapaian/prestasi kerja

Pencapaian kerja yang telah diberikan oleh karyawan pada CV. Fortuna Flower dengan adanya pemberian kompensasi non finansial adalah berupa kinerja yang baik dan sesuai dengan target waktu yang diharapkan oleh CV. Fortuna Flower sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan tercapai. Contohnya karyawan CV. Fortuna

Flower diargetkan untuk menyelesaikan pembibitan tanaman kucai 500 polibag/hari/orang.

Menurut Hasibuan (2001) pencapaian/ prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pencapaian kerja akan dihasilkan melalui sikap dan cara pimpinan memperlakukan karyawannya.

Pencapaian kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi dari pimpinan CV. Fortuna Flower. Pihak perusahaan selalu memotivasi karyawannya agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa pujian untuk hasil kerja karyawan dan memberikan makanan ringan atau *snack* selesai melakukan pekerjaan yang cukup berat.

Dengan adanya kompensasi non finansial berupa pujian dan *snack* makan siang maka karyawan termotivasi untuk menyelesaikan target kerja yang diberikan pimpinan bahkan karyawan mampu melebihi target yang diinginkan perusahaan pada jam kerja yang sama.

#### b. Pengakuan

Bentuk pengakuan yang diberikan oleh CV. Fortuna Flower terhadap karyawannya adalah memberikan penempatan kerja pada proyek yang lebih menantang dan memberikan kepercayaan terhadap karyawan tersebut untuk berkreasi dalam proyek tersebut.

Menurut Agustina (2015) pengakuan atas keberhasilan pelaksanaan tugas atau prestasi kerja yang dicapai disetiap karyawan oleh pimpinan dapat menciptakan kegairahan kerja.

Dengan adanya pengakuan kerja karyawan pada CV. Fortuna Flower maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak akan terfikir untuk mogok kerja. Hal ini dikarenakan penempatan kerja pada proyek yang lebih menantang dan pemberian kepercayaan pada karyawan untuk berkreasi pada proyek tersebut secara tidak langsung

mengurangi kejenuhan kerja terhadap pekerjaan yang terlalu kaku dan harus sesuai dengan cara yang ditentukan pimpinan. Contohnya pihak CV. Fortuna Flower memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk memberikan pendapat mengenai desain taman yang akan dibuat.

#### c. Tanggung jawab

Pemberian tanggung jawab diluar tugas utama kepada salah satu karyawan CV. Fortuna Flower yaitu Kang Dadang. Kang dadang diberi tanggung jawab untuk membuat relief dengan cara dan kreasi sendiri tetapi pimpinan tetap mengawasi pekerjaannya. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan tersebut membuat Kang Dadang merasa bahwa kemampuannya telah diakui untuk menjalankan tanggung jawab tersebut karena hal itu dianggap sebagai suatu kepercayaan pimpinan terhadap kinerja yang dimiliki Kang Dadang. Sehingga Kang Dadang akan berusaha menghasilkan kinerja yang bagus untuk pekerjaan tersebut.

Menurut Susadya (2010) menjelaskan bahwa karyawan bisa dimotivasi dengan memberinya tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaannya. Pemberian tanggung jawab merupakan proses yang sangat penting dalam pemberdayaan, karena individu akan termotivasi ketika mereka diberi sarana untuk mencapai tujuannya.

Dengan adanya pemberian tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan CV. Fortuna Flower secara tidak langsung akan menumbuhkan motivasi karyawan dalam menjalankan tanggung jawab tersebut. Hal ini dikarenakan dengan adanya tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan akan memacu karyawan untuk menunjukkan kemampuannya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

#### d. Tugas-tugas yang menarik

Pada CV. Fortuna Flower pemilik memberikan tugas-tugas yang menarik berupa kegiatan pembuatan taman dan kegiatan diluar perusahaan (pemasaran

barang dan jasa). Biasanya kegiatan pembuatan taman sebagian besar merupakan proyek besar. Hal ini tentunya akan membuat karyawan bersemangat untuk mengerjakan kegiatan tersebut karena proyek pembuatan taman yang dilakukan akan meningkatkan penghasilan karyawan melalui bonus yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan.

Menurut Danang (2012) Pemberian tugas yang menarik juga bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan pemberian tugas yang bervariasi akan mengurangi tingkat kejenuhan karyawan dalam bekerja.

Pemberian kompensasi non finansial berupa tugas-tugas yang menarik akan menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan dengan adanya kegiatan perusahaan didalam dan diluar perusahaan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan dapat mengurangi kejenuhan kerja bagi karyawan.

#### e. Tantangan

Pemilik CV. Fortuna Flower memberikan tantangan kepada karyawannya untuk mengerjakan hal baru yang belum pernah dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: pemilik perusahaan memberikan tugas kepada karyawannya untuk membuat relief padahal karyawan tersebut belum pernah mengerjakan hal tersebut. Tetapi atasan juga memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk berkreasi dalam bekerja. Selain itu atasan juga membantu memberikan arahan yang mendukung dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Danang (2012) ada beberapa orang yang suka dalam menghadapi tantangan. Oleh karena itu seorang manajer dapat memotivasi karyawannya dengan memberikan tugas yang menantang agar karyawan tersebut lebih bersemangat lagi dalam bekerja. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka secara otomatis akan berpengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Selain itu mereka juga

akan lebih bergairah untuk terus bekerja dan mengurangi kebosanan mereka dalam bekerja.

Kompensasi non finansial yang diberikan CV. Fortuna Flower terhadap karyawan berupa tantangan untuk mengerjakan hal yang baru akan mampu meningkatkan pola pikir karyawan untuk berkreasi dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

### **3.2.3. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Fortuna Flower**

Adapun pengaruh Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Fortuna Flower diantaranya:

#### 1. Meningkatnya produktivitas kinerja karyawan

Bentuk peningkatan produktivitas karyawan pada CV. Fortuna Flower yaitu kemampuan karyawan mencapai target penyelesaian suatu pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. salah satu contohnya yaitu karyawan CV. Fortuna Flower mampu menyelesaikan pekerjaan yang untuk pengisian polibag ukuran 8x11 cm sebanyak 1.000/hari/orang bahkan melebihi target yang seharusnya. Hal ini tentunya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Azmi (2012) Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi non finansial. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Dengan adanya pemberian kompensasi non finansial dapat meningkatkan semangat kerja karyawan CV. Fortuna Flower sehingga akan berdampak pada peningkatan kerja dan hasil kerja yang terbaik oleh karyawan.

#### 2. Meningkatkan motivasi kerja karyawan

Bentuk kompensasi non finansial yang diberikan CV. Fortuna Flower kepada karyawan yaitu berupa motivasi kerja melalui dorongan, pujian dan pengakuan atas hasil kerja yang dicapai oleh kayawannya sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan.

Menurt Handoko (2003) Adanya kompensasi non finansial yang memadai dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik, mencapai prestasi seperti yang diharapkan perusahaan, dan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan.

Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi, secara sukarela karyawan akan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan bahkan karyawan akan lebih loyal dalam memberikan kinerja kepada CV. Fortuna Flower.

### 3. Meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja

Cara pimpinan CV. Fortuna Flower meningkatkan rasa percaya diri karyawan adalah dengan memberikan dorongan, masukan, dan pujian terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Meskipun terkadang karyawan melakukan kesalahan tetapi pimpinan tetap menghargai hasil kerja karyawan tersebut. Hal ini tentunya secara tidak langsung dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja dan memberikan kinerja yang maksimal.

Menurut Ulviana (2011) Pemberian motivasi secara internal juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya pimpinan memberikan motivasi berupa dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja secara maksimal demi kelangsungan usaha.

Kompensasi non finansil yang diberikan CV. Fortuna Flower berupa dorongan, masukan, dan pujian mampu meningkatkan rasa percaya diri karyawan sehingga karyawan tersebut akan mengeluarkan kemampuan yang maksimal dalam bekerja.

### 4. Memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan

Bentuk kenyamanan kerja yang diberikan CV. Fortuna Flower terhadap karyawannya yaitu berupa lingkungan kerja yang kondusif dan memadai. Selain itu sikap dari pemilik CV. Fortuna Flower yang ramah dan rasa kekeluargaan yang tinggi membuat karyawan tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan yang lain. Kenyamanan juga dapat diperoleh melalui fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada karyawan CV. Fortuna Flower.

Menurut Ulviana (2011) kondisi lingkungan adalah hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menciptakan kondisi lingkungan yang nyaman adalah tugas utama seorang pemimpin. Karyawan tidak dapat bekerja dengan baik apabila kondisi lingkungan tidak mendukung. Seorang pemimpin yang profesional harus mempunyai kemampuan mengayomi setiap karyawan yang ada, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.

Lingkungan kerja yang kondusif mampu memberikan rasa nyaman terhadap karyawan CV. Fortuna Flower dalam bekerja sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal serta akan tetap bertahan untuk bekerja pada CV. Fortuna Flower.

## IV. KESIMPULAN

Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan terhadap karyawan di CV. Fortuna Flower diantaranya:

1. Kompensasi finansial
  - a. Kompensasi finansial yang diberikan berupa upah harian sebesar Rp.50.000/hari untuk karyawan wanita dan Rp. 70.000/hari untuk karyawan laki-laki.
  - b. Bonus dan uang lembur pada saat pengerjaan proyek besar
2. Kompensasi non finansial
  - a. Kompensasi non finansial dilingkungan kerja

- ❖ Tempat kerja yang kondusif yang dilengkapi dengan fasilitas kerja yang mendukung.
  - ❖ Menjalin hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan.
  - ❖ Memberikan program pelayanan karyawan berupa rekreasi, fasilitas tambahan dan hiburan
  - ❖ Memberikan kebijakan yang logis dan tidak memberatkan karyawan
  - ❖ Memberikan arahan dan motivasi kerja pada karyawan
- b. Kompensasi non finansial pada pekerjaan
- ❖ Menghargai pencapaian kerja yang telah diraih oleh karyawan melalui pujian dan penghargaan.
  - ❖ Memberikan pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan melalui pemberian kepercayaan pada karyawan.
  - ❖ Memberikan tanggung jawab dalam rangka pengembangan kemampuan kerja karyawan.
  - ❖ Memberikan tugas-tugas yang menarik
  - ❖ Memberikan tantangan untuk mengerjakan hal yang baru
- Pengaruh pemberian kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan CV. Fortuna Flower diantaranya:
1. Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan
  2. Meningkatkan motivasi kerja karyawan

3. Meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam bekerja
4. Memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I. 2015. Faktor-Faktor Motivasi yang Memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Gaya Manunggal Kresitama.
- Azmi, H. 2012. *Makalah Kompensasi*. <http://haralazmi/2012/06/makalah-kompensasi-.html>
- Danang, S. 2012. *Sumber Daya Manusia (praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Akademik Publishing Service).
- Handoko. 2003. Teori Kompensasi. <http://jurnal-sdm/2009/07/teori-kompensasi.html>.
- Hasibuan, M 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Raupandojo dan Husnan. (1990). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Soedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Susadya, T. 2010. *Manajemen Imbalan*. Samarinda: LaksBang PRESindo
- Ulviana, R. 2011. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Bandung: UNDIP.