



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 5425-5434

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Peran Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Tjuan Koffie n Talk

Oki Aditya Wahyudi<sup>1✉</sup>, Maulidyah Amalina Rizqi<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Gresik

Email : [okiadityawhydi@gmail.com](mailto:okiadityawhydi@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui mengenai peran kompensasi dalam peningkatan kinerja karyawan Tjuan Koffie n Talk. Metode yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah dengan wawancara juga sumber sekunder. Pada pengambilan sampel peneliti mengambil 8 informan untuk diwawancarai. Dilihat dari observasi peneliti yakni banyaknya karyawan yang bekerja kurang semangat dan tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan dan tidak bersemangat bekerja, faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan ialah kurangnya upah atau tunjangan/insentif yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya dan merasa bosan atau jenuh. Jadi, karyawan dapat meningkatkan kinerja jika diberikan tunjangan/insentif dan kompensasi oleh owner Tjuan Koffie n Talk yang diharapkan oleh karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Karyawan*

### Abstract

The purpose of this research is to find out about the role of compensation in improving the performance of Tjuan Koffie n Talk employees. The method used in this research is descriptive qualitative method. The data collection technique used is through interviews as well as secondary sources. In sampling, researchers took 8 informants to interview. Judging from the observations of researchers, namely that there are still many employees who work less enthusiastically and are not in accordance with the tasks they do and are not eager to work, the factor causing the decline in employee performance is the lack of wages or allowances/incentives given that are not in accordance with their work and feel bored or bored. So, employees can improve performance if given the allowances / incentives and compensation by the owner of Tjuan Koffie n Talk expected by employees.

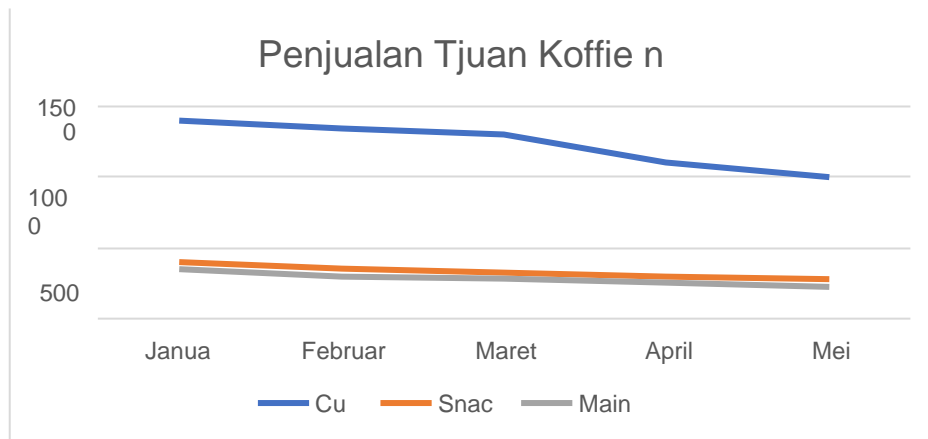
Keywords: *Compensation, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Kemajuan era industri di masa globalisasi saat ini, membuka peluang besar bagi kemunculan perusahaan besar maupun kecil untuk meramaikan dunia industri di Indonesia. Proses dalam meraih tujuan organisasi tentu diperlukan suatu metode pengelolaan sumber daya. Salah satu sumber daya tersebut ialah karyawan. Karyawan adalah elemen produksi yang memiliki pengaruh signifikan dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, sehingga sumber daya manusia menjadi aspek kunci dalam menentukan kemampuan perusahaan untuk bertahan. Meskipun sebuah perusahaan memiliki semua peralatan dan infrastruktur yang diperlukan, perusahaan tersebut tidak akan bertahan lama tanpa dukungan sumber daya manusianya, yang harus aktif, disiplin, dan kohesif.

Tjuan Koffie n Talk adalah usaha *Food & Beverage* yang terfokus dibidang *coffe shop*, yang terletak di Jl. Jawa No. 47 GKB Gresik Jawa Timur. Tjuan Koffie n Talk didirikan pada tanggal 22 Desember 2021. Tjuan Koffie n Talk ini mempunyai elemen penting dalam mengembangkan mutu serta sumber daya manusia yang diperoleh. Tjuan Koffie n Talk tidak dapat dilepaskan dari masalah remunerasi yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai semua ini. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan tanpa terdapat kompensasi. Karyawan tidak akan merasa senang bekerja jika mereka tidak dibayar, karyawan akan merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Tjuan Koffie n Talk dibangun dengan konsep *cafe* kekinian dan esetik menarik untuk konsumen yang berkunjung merasa nyaman, adapun beberapa menu minuman kopi yang berkualitas membuat konsumen yang menikmatinya merasa puas. Tjuan Koffie n Talk selalu memberikan sebuah kualitas pelayanan dengan mutu terbaiknya terhadap seluruh konsumennya. Akan tetapi, seiring dengan berjalanya waktu, produktivitas penjualan di Tjuan Koffie n Talk mengalami kendala sehingga mempengaruhi performa dari Tjuan Koffie n Talk. Usaha ini mengalami penurunan dalam pencapaian target dimana karyawan tidak mampu meraih standar target yang sudah ditetapkan Tjuan Koffie n Talk yang dilihat dari hasil perolehan penjualan *cup*, *snack*, dan *main course*. Berikut ini gambar yang menunjukkan hasil perolehan penjualan *cup*, *snack*, dan *main course* oleh Tjuan Koffie n Talk sebagai berikut:



Gambar .1 Penjualan Tjuan Koffie n Talk

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 1, dilihat bahwa total penjualan produk yang tinggi diraih oleh Tjuan Koffie n Talk pada bulan Januari, dan penjualan produk paling rendah pada bulan Mei. Dari masalah yang ada diatas maka peneliti menentukan dalam melaksanakan penelitian di Tjuan Koffie n Talk. Kompensasi yang dibagikan di Organisasi ini masih tergolong kurang, pemberian kompensasi yang lebih rendah dengan pekerjaan yang membutuhkan banyak tenaga kerja diperlukan karena banyaknya kebutuhan sehari-hari karyawan. Para karyawan memulai pekerjaannya untuk shift 1 dari pukul 08.00-16.00 WIB, dan untuk shift 2 dari pukul 16.00-23.00 WIB. Terlihat juga dari capaian penjualan yang semakin menurun dari bulan Januari sampai bulan Mei. Tjuan Koffie n Talk dibagi menjadi 2 kepala, kepala Bar dan kepala Kitchen. Kepala bar dan Kepala Kitchen Tjuan Koffie n Talk mengatakan bahwa selama 5 bulan terakhir tahun ini Tjuan Koffie n Talk mengalami penurunan pada penjualan, masih banyak karyawan yang dianggap tidak bisa mengerjakan tugas setara dengan waktu yang sudah ditetapkan, dan hal ini berakibat pada rendahnya produktivitas karyawan, dengan hasil karya yang dibuat dalam kondisi yang kurang ideal, seperti kasir yang tidak melakukan penawaran *up selling* kepada konsumen dan kurang cepatnya pekerjaan dari bar dan kitchen dalam menyelesaikan pesanan, semangat kerja yang menurun dengan kurang komunikasinya antar karyawan, yang pada keseluruhan ini akan mempengaruhi kinerja karyawan di Tjuan Koffie n Talk, karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam menyampaikan visi, misi serta tujuan organisasi/perusahaan.

Sejalan dengan penelitian (Edy Sutrisno, 2015) menjelaskan bahwa Karyawan yang bersedia, mampu, dan fokus untuk memenuhi tujuan perusahaan dianggap sebagai sumber daya manusia. Sedangkan menurut (Ndraha dalam Edy Sutrisno, 2015) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah mereka yang memiliki tingkat energi tertinggi dan dapat memberikan nilai kompetitif yang bersifat inventif dan dapat

dibandingkan, seperti: *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*.

Pada dasarnya, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik dan bermutu adalah faktor penting saat meraih tujuan yang tinggi. Dengan meluangkan waktu dan upaya untuk mengembangkan karyawan, perusahaan dapat mewujudkan sumber daya manusia yang produktif dan bermutu. Kemajuan sumber daya manusia memungkinkan karyawan untuk menghadapi tugas-tugas yang ada dengan baik, baik itu dalam kondisi saat ini maupun di masa depan. Prestasi dan keterampilan karyawan akan susah berkembang jika mereka hanya mempercayakan apa yang mereka punyai sekarang tanpa terdapat pembekalan dan pengembangan yang lebih lanjut. Secara finansial, kompensasi adalah frasa luas yang mengacu pada pembayaran yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada staf mereka sebagai bagian dari kesepakatan yang saling menguntungkan.

Tantangan yang dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuannya akan semakin meluas seiring dengan semakin meluasnya era globalisasi. Manajemen perusahaan membagikan perhatian terhadap karyawan dalam bentuk kompensasi dengan menawarkan kompensasi sebab kompensasi merupakan interaksi feedback yang baik diantara perusahaan serta karyawan. Hal ini sebagai upaya untuk menjalin keselarasan dalam keberlangsungan tujuan perusahaan. Secara *finansial*, kompensasi adalah frasa luas yang mengacu pada pembayaran yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada pekerja sebagai bagian dari kesepakatan yang saling menguntungkan. Dua jenis kompensasi yaitu kompensasi *finansial* dan kompensasi *non-finansial*. Pada penelitian yang dilaksanakan (Sutrisno, 2009) menjabarkan bahwa Kompensasi *non-finansial* merupakan bayaran yang tidak berbentuk uang tunai dan tidak diterima langsung oleh karyawan. Pujian, fasilitas, dan suasana kerja yang positif adalah contoh-contoh kompoensasi *non-finansial* yang dapat diperoleh karyawan dari atasannya. Sedangkan pada penelitian (Maddepunggeng etal., 2016) berpendapat bahwa kompensasi *finansial* mengacu pada imbalan yang diterima karyawan secara langsung dari perusahaan, seperti gaji, tunjangan, dan insentif.

Tujuan dari penelitian ini adalah agar mengetahui Peran Kompensasi Dalam Peningkatan kinerja Karyawan pada Tjuan Koffie n Talk Gresik. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan pengetahuan di bidang kinerja karyawan dan remunerasi dalam manajemen sumber daya manusia. Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia Tjuan Koffie n Talk dan meningkatkan kinerja karyawan, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Pada dasarnya, orang bekerja dalam memperoleh uang atau menuntaskan kebutuhan mereka. Karena itu, seorang karyawan menghargai kerja keras serta mulai berkinerja lebih baik untuk perusahaan, itulah sebabnya pemberi kerja menghargai keberhasilan karyawan dengan membayar kompensasi. Tindakan membuat dan melaksanakan rencana, kebijakan, dan prosedur penggajian yang membantu bisnis untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang dibutuhkan, serta meningkatkan motivasi dan komitmen mereka, dikenal sebagai manajemen kompensasi (Cahayani, 2005).

Kompensasi yaitu manfaat *Human Resource Management* (HRM) yang berkaitan pada setiap bentuk reward yang didapatkan individu sebagai feedback atas penyelesaian tugas-tugas organisasi (Ivancevich, 1995). Jumlah seluruh penghargaan yang dibagikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka merupakan kompensasi mereka (Mondy, 2008). Kompensasi terbagi atas dua (Kaswan, 2012), yaitu: (1) Kompensasi langsung dan tidak langsung keduanya termasuk dalam kompensasi finansial. Kompensasi finansial langsung, yang sering dikenal sebagai gaji atau upah, adalah insentif atau imbalan yang diberikan secara teratur berdasarkan jangka waktu tertentu. Kompensasi Finansial Tidak Langsung Kompensasi tidak langsung yaitu penyediaan sejumlah tunjangan tambahan bagi karyawan di atas dan di luar gaji tetap, seperti tunjangan, asuransi, kompensasi pesangon, penitipan anak, cuti sakit, dan lainnya. Istilah lainnya, kompensasi tidak langsung adalah skema imbalan yang luas yang mendistribusikan sebagian pendapatan perusahaan; (2) kompensasi non-finansial. Kepuasan yang dirasakan individu dari pekerjaannya atau dari area fisik dan/atau psikologisnya di tempat kerja dikenal sebagai kompensasi non-finansial. Selain itu, ada dua kategori kompensasi non-finansial: yang berkaitan dengan karyawan dan yang berhubungan dengan tempat kerja. Untuk kompensasi non finansial yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti diatur untuk bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan lengkap, dll. Sementara isu-isu terkait pekerjaan mencakup kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang kemajuan, dan penempatan adalah simbol status (Mondy, 2008).

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sejauh mana hasil yang diperoleh dari pelaksanaan kegiatan tertentu. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang sangat berkaitan dengan capaian strategis bisnis, kebahagiaan pelanggan, dan kontribusi ekonomi (Amstrong dan baron, 2007). Sedangkan kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja, yang diterjemahkan menjadi kinerja dalam bahasa Inggris. Kinerja merupakan keluaran yang diberikan indikasi atau manfaat pekerjaan atau profesi selama

periode tertentu (Wirawan, 2009). Kinerja juga mengacu pada hasil yang diraih individu, baik secara kualitatif ataupun kuantitatif, sejalan pada tugas yang dibagikan kepadanya.

Selain itu, tingkat pendidikan, inisiatif, riwayat pekerjaan, serta motivasi karyawan juga berdampak pada kesuksesan mereka. Diyakini bahwa hasil kerja seseorang juga akan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan membagikan feedback bagi orang tersebut agar terus aktif melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pendidikan seseorang berdampak pada kinerja mereka karena mampu membagikan perspektif yang lebih luas dalam berinisiatif dan berinovasi, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Sopiah (2008) menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungannya. Suasana yang mendukung, seperti support dari atasan, rekan kerja, dan infrastruktur yang memadai, akan menghasilkan kenyamanan tersendiri dan mendorong kinerja yang efektif. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk yang disebabkan oleh sarana dan prasarana yang kurang memadai, kurangnya dukungan dari atasan, dan banyaknya konflik akan berdampak negatif dan menurunkan kinerja.

## METODE PENELITIAN

Metode yang diterapkan pada penelitian ini yaitu menerapkan pendekatan kualitatif. Menurut (Moleong, 2007) penelitian kualitatif ditampilkan sebagai ucapan atau tulisan untuk menarik perhatian peneliti, serta objek yang diteliti untuk mengungkap makna yang mendasari teks atau objek tersebut. Persepsi selanjutnya menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menggunakan peneliti sebagai alat utama untuk mengumpulkan data, mengkombinasikan metode pengumpulan data, menerapkan analisis data secara induktif, dan mengutamakan makna daripada generalisasi dalam penelaahannya terhadap hal-hal yang bersifat alamiah.

### Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2018), sumber data terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Sumber Primer, merupakan sumber data langsung yang dibagikan kepada pengumpul data. Sumber primer yang menjadikan penelitian ini merupakan 7 orang karyawan dan 2 owner Tjuan Koffie n Talk yang menjadi informan penelitian.
2. Sumber sekunder, merupakan sumber data yang, melalui orang lain atau dokumen, tidak secara langsung membagikan data kepada pengumpul data, Statistik penjualan dari Tjuan Koffie n Talk adalah contoh sumber data sekunder.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang diterapkan pada penelitian ini yaitu dengan menerapkan cara Observasi dan wawancara. Penelitian menjelaskan wawancara secara langsung

terhadap informan sebanyak 9 orang informan, terdiri atas crew karyawan outlet, dan owner dalam menjadi informan yang nantinya dibagikan pertanyaan wawancara yang tidak sama dari pandangan karyawan dan dari pandangan owner, Observasi pada penelitian ini merupakan dijalankannya dengan melewati tahapan pencatatan secara cermat dan sistematis.

#### Teknik Analisis Data

Hal yang penting pada penelitian adalah menganalisis data. Teknik analisis data kualitatif menurut (Sugiyono, 2018) induksi adalah investigasi yang dimulai dengan pengumpulan data, menghasilkan pola keterakitan atau hipotesis berlandaskan hipotesis tersebut, dan selanjutnya secara berulang-ulang mencari data untuk menentukan apakah hipotesis tersebut bisa diterima atau ditolak. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018), Dalam analisis data kualitatif, ada tiga jenis tugas yang berbeda: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data merupakan tahapan menghilangkan, mengklasifikasikan, dan menyederhanakan data yang tidak relevan sebelum membagikannya secara bermakna dan memfasilitasi pembuatan kesimpulan. Pada kegiatan analisis data merupakan penyajian data. Model masalah pada hal ini terdiri dari sekelompok fakta yang terorganisir dengan baik yang menguraikan temuan dan tindakan potensial. Penarikan dan konfirmasi kesimpulan adalah fase ketiga. Dari awal pengumpulan data, penulis menetapkan untuk mendefinisikan "apa yang dimaksud dengan" sesuatu, dengan pertimbangan aturan, pola, interpretasi, kemungkinan konfigurasi, alur sebab akibat, dan proses persyaratan dengan pembuktian yang valid.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum membahas hasil penelitian, kompensasi dianggap mempunyai peranan lebih besar dalam mengembangkan kinerja karena kompensasi yaitu sesuatu yang didapatkan karyawan sebagai balas jasa dalam kerja mereka (Handoko, 2014). Kompensasi adalah apa yang didapatkan oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka terhadap organisasi (Simamora, 2006). Semua karyawan harus diberi kompensasi yang adil atas kemampuan, keterampilan, wawasan, dan pencapaian kinerja mereka dalam menjaga efektivitas perusahaan. Berbagai jenis gaji harus diperhitungkan untuk menyeimbangkan faktor-faktor tersebut dan memungkinkan pemberi kerja untuk merekrut, mempertahankan, dan memberi penghargaan atas keberhasilan karyawan menurut (Mathis dan Jackson, 2011). Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial adalah dua bagian dari skema kompensasi perusahaan, (Simamora, 2006). Dengan demikian kompensasi mampu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan, sama halnya dengan Tjuan Koffie n Talk salah satu *coffe shop* di Gresik.

Tjuan Koffie n Talk merupakan usaha *Food & Beverage Coffe Shop* yang berada di Gresik. Usaha ini didirikan dengan konsep kekinian dengan menonjolkan nilai estetika *coffe shop* untuk

dapat bersaing dengan *coffe shop* lain yang sudah ada di Gresik. Tjuan Koffie n Talk mengutamakan kenyamanan pelayanan kepada konsumen, dengan hal ini kinerja karyawan Tjuan Koffie n Talk harus memberikan kinerja yang baik kepada seluruh konsumen.

Dalam suatu usaha permasalahan yang sering terjadi dihadapi pada usaha yaitu bagaimana usaha yang mampu dilaksanakan saat mengembangkan kinerja karyawan. Hal ini juga terjadi oleh Tjuan Koffie n Talk dalam menghadapi permasalahan menurunnya kinerja karyawan. Permasalahan tersebut berkaitan langsung dengan hidup usaha yang langsung berhadapan dengan konsumen dalam memberikan penawaran produk kepada konsumen. Menurunnya kinerja karyawan berkaitan dengan penjualan produk dari Tjuan Koffie n Talk yang mengalami penurunan selama beberapa bulan terakhir. Hal ini berkaitan karena karyawan langsung berhadapan dengan konsumen secara langsung salah satunya karyawan kasir yang seharusnya selalu menawarkan up selling kepada konsumen, namun dalam beberapa bulan terakhir masih banyak tidak melakukan up selling yang semestinya dilakukan. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada 2 owner Tjuan Koffie n Talk. Berdasarkan hasil wawancara menurut Mas Fajar sebagai owner 1 menyatakan bahwa "dalam beberapa bulan terakhir di awal tahun ini masih banyak karyawan yang tidak melakukan tugas yang semestinya dilakukan, seperti kurang komunikasi dengan konsumen, kurang tanggap saat ada penjualan minuman saat outlet sedang ramai, dan tidak melakukan up selling kasir kepada konsumen yang merupakan tugas utama karyawan untuk mencapai target dari Tjuan Koffie n Talk".

Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan owner 2 yaitu Mbak Michaely yang menyatakan "penjualan Tjuan Koffie n Talk mengalami penurunan selama 5 bulan terakhir ini, terlihat dari data penjualan yang semakin menurun, dan terlihat masih banyak karyawan yang tidak melakukan up selling kepada konsumen yang seharusnya dilakukan untuk menaikkan penjualan". Pernyataan tersebut membuktikan bahwa kinerja karyawan Tjuan Koffie n Talk mengalami penurunan, penurunan kinerja karyawan dibuktikan dari hasil penjualan minuman cup, snack, dan main course Tjuan Koffie n Talk yang setiap bulannya menurun dan terlihat dari kinerja yang dicek secara langsung oleh owner dari cctv dan memantau langsung kinerja seluruh karyawan.

Selain hasil wawancara dari owner Tjuan Koffie n Talk peneliti juga melakukan wawancara kepada karyawan dari Tjuan Koffie n Talk mengenai menurunnya kinerja karyawan. Dani sebagai barista dan head bar dari Tjuan Koffie n Talk mengatakan "menurunnya kinerja sendiri karena kurang semangat saat ramai dan tidak berbanding dengan upahnya, harapannya disaat target sudah terpenuhi akan ada insentif atau kompensasi yang membuat lebih semangat untuk bekerja", hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dari barista lainnya yaitu Trisyah dan Solahudin juga menyatakan "menurunnya kinerja karyawan karena merasa kurang atas upah



yang sudah diberikan, dan berharap akan ada kompensasi lain yang diberikan seperti pembagian profit cup yang sudah diatas target harian dengan dibagikan kepada karyawan". Selain adanya barista Tjuan Koffie n Talk juga memiliki kitchen yang menghandle semua main course.

Pernyataan barista juga diperkuat dengan crew kitchen, Syafilah crew kitchen dan head kitchen menyatakan "adanya penurunan kinerja dari kawan-kawan karyawan karena merasa jenuh dan kurang semangat bekerja, dan berharap jika target harian dan bulanan terpenuhi akan ada kompensasi berupa liburan bersama yang membuat kekompakan kawan-kawan bertambah dan tambah semangat", selain Syafila pernyataan ini juga diperkuat oleh crew kitchen lainnya yaitu Raffi dan Qila yang menyatakan "penurunan kinerja karena merasa bosan, jenuh, dan kurangnya upah yang didapatkan tidak sejalan dengan apa yang dikerjakan, dan berapah akan ada kompensasi berupa bonus tambahan dan jika bisa diberikan kompensasi berupa BPJS yang nantinya akan berguna untuk seluruh karyawan".

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya kompensasi atau upah yang tidak sesuai dan merasa jenuh atau bosan atas pekerjaannya. Seluruh karyawan berharap kepada owner untuk memberikan kompensasi berupa secara langsung atau tidak langsung. Kompensasi secara langsung bisa berupa bonus atas target yang sudah tercapai. Sedangkan kompensasi tidak langsung bisa berupa liburan bersama selama 3 bulan sekali untuk mempererat kekompakan dan menghilangkan bosan atau jenuh saat bekerja. Selain kompensasi tersebut karyawan berharap ada BPJS yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai fasilitas kenyamanan disaat ada hal yang tidak dibutuhkan. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari (Spencer and Spencer, 1993 dalam Moehariono, 2010) yang menyatakan bahwa Karyawan harus memiliki kompetensi yang sejalan dengan tanggungun pekerjaan mereka, bila mereka ingin meningkatkan kinerja karena ada korelasi yang kuat antara remunerasi dan kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan lengkap diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui penggunaan sumber daya ini sebaik mungkin. Bisnis harus mengidentifikasi dan menetapkan remunerasi individu berdasarkan kinerja karyawan sebagai salah satu dari berbagai kegiatan manajemen yang harus dilakukan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian, disimpulkan bahwa menurunnya kinerja karyawan Tjuan Koffie n Talk dikarenakan merasa kurang atas upah dan bonus yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaannya dan merasa bosan atau jenuh atas pekerjaannya. Usaha yang dijalankan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan membagikan kompensasi kepada karyawan dalam

meningkatkan kinerja karyawan yang menurun dan lebih semangat untuk bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong dan Baron. (2001). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Cetakan Ke-6. Jakarta: Wibowo.
- Cahyani Ati, (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia
- Damayanti dkk. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*. Jupe UNS.
- Edy Sutrisno, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: kencana.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Graha Ilmu, Jakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung*. Pustaka Setia.
- Moeheriono, (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: penerbit Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J.. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Widoyoko, Eko Putro. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empa.