

ANALISIS PEMBERIAN REMUNERASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. BPR DANA PRIMA MANDIRI

Jelica Rosiana Silalahi¹, Hadli Lidya Rikayana²

Universitas Maritim Raja Ali Haji

e-mail: jelicarsana@gmail.com¹, h.lidya.rikayana@gmail.com²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemberian remunerasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Dana Prima Mandiri. Remunerasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, yang meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi terhadap 5 karyawan yang telah bekerja lebih dari 3 tahun dan pernah menerima remunerasi di luar gaji pokok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem remunerasi di PT. BPR Dana Prima Mandiri telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, terutama melalui insentif dan tunjangan kesehatan. Namun, terdapat beberapa kekurangan, seperti kenaikan gaji tahunan yang kurang signifikan, ketidakjelasan kriteria penilaian insentif, tunjangan transportasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan, serta fasilitas yang terbatas untuk karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem remunerasi, khususnya dalam hal transparansi, keadilan, dan relevansi dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, remunerasi dapat lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan.

Kata Kunci: Remunerasi, Kinerja Karyawan, PT.BPR Dana Prima Mandiri.

Abstract – This study aims to analyze the provision of remuneration in improving employee performance at PT. BPR Dana Prima Mandiri. Remuneration is one of the key factors influencing employee motivation and performance, which includes salaries, incentives, allowances, and facilities. The research method used is qualitative, with data collection techniques through interviews and observations of 5 employees who have worked for more than 3 years and have received remuneration beyond their base salary. The results show that the remuneration system at PT. BPR Dana Prima Mandiri has had a positive impact on employee performance, particularly through incentives and health allowances. However, there are several shortcomings, such as insignificant annual salary increases, unclear criteria for incentive assessments, transportation allowances that do not align with current needs, and limited facilities for employees. Based on these findings, it is recommended that the company evaluate and improve the remuneration system, particularly in terms of transparency, fairness, and relevance to employee needs. By doing so, remuneration can be more effective in enhancing employee performance and creating a more satisfying work environment.

Keywords: Remuneration, Employee Performance, PT.BPR Dana Prima Mandiri.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung terhadap produktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan sistem manajemen SDM yang efektif dan efisien, termasuk dalam hal pemberian kompensasi dan penghargaan.

Salah satu bentuk kompensasi yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan adalah remunerasi. Remunerasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, tunjangan, bonus, dan bentuk penghargaan lainnya yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan. Sistem remunerasi yang baik dan adil akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal, meningkatkan loyalitas, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

PT. BPR Dana Prima Mandiri sebagai lembaga keuangan yang bergerak di sektor

perbankan, tentu memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola kinerja karyawannya. Persaingan antar BPR maupun dengan lembaga keuangan lain menuntut perusahaan ini untuk terus melakukan pembenahan dan inovasi, termasuk dalam aspek pengelolaan SDM. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan mengevaluasi sistem remunerasi yang diterapkan dan menganalisis sejauh mana sistem tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pemberian Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. BPR Dana Prima Mandiri”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai efektivitas sistem remunerasi yang diterapkan serta memberikan masukan strategis bagi manajemen dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut (Sahir, 2021), penelitian kualitatif berarti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti melalui kajian yang lebih mendalam terhadap fenomena tersebut berdasarkan kasus per kasus, di mana sifat permasalahan yang diteliti bisa berbeda-beda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data

Gaji dan Upah

Menurut Simamora (Yuliza & Novialdi, 2020), gaji adalah komponen utama remunerasi yang memengaruhi motivasi dasar karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori Pramudita (Surahman, 2019) yang menyatakan bahwa kemampuan perusahaan dan standar pasar adalah faktor penentu remunerasi. Namun, ketidakpuasan terhadap kenaikan gaji tahunan mencerminkan kegagalan dalam memenuhi prinsip keadilan distributif (Adams, 1965), di mana karyawan mengharapkan imbalan sebanding dengan kontribusi dan masa kerja

Gaji pokok karyawan di PT. BPR Dana Prima Mandiri ditentukan berdasarkan posisi jabatan dan masa kerja. Karyawan dengan jabatan lebih tinggi dan masa kerja lebih lama menerima gaji yang lebih besar. Dan Perusahaan menyesuaikan gaji dengan ketentuan upah minimum regional (UMR) dan standar industri perbankan di Tanjungpinang.

Berdasarkan wawancara, 4 dari 5 karyawan menyatakan bahwa gaji pokok mereka sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar. Namun, 1 karyawan mengungkapkan bahwa kenaikan gaji tahunan tidak signifikan sehingga kurang memotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian perusahaan sudah sesuai dengan standar, tetapi perlu evaluasi terkait kenaikan gaji berkala untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Insentif

Simamora (2020) mendefinisikan insentif sebagai pendapatan tambahan berbasis kinerja. Namun, temuan ketidaktransparanan kriteria bertentangan dengan prinsip transparansi dalam manajemen remunerasi (Satjanata & Saragih, 2019). Khaeruman et al. (2021) juga menekankan bahwa lingkungan kerja yang adil (termasuk sistem penghargaan) adalah faktor kunci kinerja.

Perusahaan memberikan insentif berupa bonus tahunan dan bonus kinerja yang dihitung berdasarkan pencapaian target individu dan tim. Insentif juga diberikan dalam bentuk komisi untuk karyawan di divisi pemasaran yang berhasil mencapai target penjualan.

Berdasarkan wawancara dari Semua karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa insentif menjadi salah satu faktor utama yang memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Namun, 2 karyawan menyarankan agar kriteria penilaian kinerja untuk insentif dibuat lebih transparan dan objektif. Hal ini menunjukkan bahwa insentif efektif sebagai alat motivasi, tetapi perlu perbaikan dalam sistem penilaiannya.

Tunjangan

Tunjangan yang diberikan meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya (THR), dan tunjangan transportasi. Dan Karyawan juga menerima tunjangan pensiun dan asuransi kesehatan sebagai bagian dari program perusahaan.

Menurut Simamora (2020), tunjangan adalah bagian dari kompensasi tidak langsung yang memengaruhi kesejahteraan. Temuan ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow (1943), di mana tunjangan kesehatan memenuhi kebutuhan dasar (fisiologis dan keamanan), sementara ketidakcukupan tunjangan transportasi mengabaikan kebutuhan aktualisasi diri (mobilitas untuk produktivitas).

Berdasarkan wawancara, Karyawan sangat menghargai tunjangan kesehatan dan THR, yang dianggap sebagai bentuk perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka. Namun, 3 karyawan mengeluhkan tunjangan transportasi yang dinilai terlalu kecil dan tidak sesuai dengan biaya transportasi saat ini. Perusahaan perlu mengevaluasi besaran tunjangan transportasi agar lebih relevan dengan kebutuhan karyawan.

Fasilitas

Khaeruman et al. (2021) menyatakan bahwa fasilitas kerja yang memadai adalah faktor lingkungan yang mendukung kinerja.

Fasilitas yang diberikan meliputi tempat parkir khusus, ruang istirahat, dan akses ke pelatihan kerja. Karyawan dengan jabatan tertentu mendapatkan fasilitas tambahan seperti mobil perusahaan.

Berdasarkan wawancara, fasilitas ruang istirahat dinilai sebagai salah satu aspek yang paling diapresiasi oleh karyawan. Ruang ini dilengkapi dengan meja, kursi, dan dispenser, sehingga memberikan kenyamanan saat istirahat singkat atau makan siang.

Namun, 3 dari 5 karyawan mengungkapkan bahwa kapasitas ruang istirahat terbatas dan sering penuh, terutama pada jam-jam sibuk seperti istirahat siang. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan harus bergantian atau bahkan mencari tempat lain untuk beristirahat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. BPR Dana Prima Mandiri, dapat disimpulkan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan perusahaan telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Sistem remunerasi perusahaan mencakup gaji pokok yang disesuaikan dengan UMR dan standar industri, insentif berbasis kinerja, berbagai tunjangan, serta fasilitas pendukung.

Mayoritas karyawan mengakui bahwa komponen-komponen remunerasi ini telah berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka, terutama insentif dan tunjangan kesehatan yang dinilai sangat membantu. Namun, penelitian juga mengungkap beberapa kekurangan dalam sistem ini, seperti kenaikan gaji tahunan yang dinilai kurang signifikan, ketidakjelasan kriteria penilaian insentif, keterbatasan fasilitas tertentu untuk karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sistem remunerasi perusahaan secara umum sudah baik, masih diperlukan penyempurnaan dalam hal transparansi, keadilan, dan relevansi dengan kebutuhan karyawan.

Saran

Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi sistem kenaikan gaji, memperjelas mekanisme penilaian insentif, mempertimbangkan perluasan fasilitas untuk karyawan. Dengan melakukan perbaikan-perbaikan tersebut, diharapkan sistem remunerasi dapat lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan memuaskan bagi seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*. CV. AA. RIZKY.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. UMSIDA Press.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Mu'azamsyah, M., & Wardana, I. R. (2023). Analisis Manajemen Stres Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 6(2), 117–126.
- Nugroho, A., & Sutoro, M. (2021). The Effect of Remuneration on Employee Performance at PT. BNI Syariah Bintaro Branch Office. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 417–422.
- OJK. (2020). POJK Nomor 62/POJK.03/2020 Tentang Bank Perkreditan Rakyat. Otoritas Jasa Keuangan, 1–273.
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Media Edu Pustaka.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Satjanata, M. P., & Saragih, R. (2019). The Effect of Remuneration on Employees Performance at PT Utama Karya. *EProceedings of Management*, 6(2), 4579–4589.
- Syafnur, M. (2023). Analisis Pemberian Punishment Pada Karyawan CV. Bintano Sukses. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 5(2), 9–15.
- Yusniawan, R., & Permana, I. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. "REFORMASI: Jurnal Ilmiah Administrasi," 3(1), 38–58. <https://doi.org/10.33603/reformasi.v3i1.1791>
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. UNSRI Press