

The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 8 | No.1

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI SELAMA BEKERJA DARI RUMAH (WFH) DIMASA PANDEMI PADA CV. SYIFANI ASSA MANDIRI

Dedi Rianto Rahadi* Afrida Nuzul Syifani**

* Program Studi Management, Universitas President

** Program Studi Management, Universitas President

Article Info

Keywords:

Human Resources,
Covid-19,
Compensation, Work
From Home

Abstract

In running the company and other work businesses, the role of employees is one of the most important roles in the success of the company (office). Human resources are likened to a company valuable asset because they are also another form of investment for the company itself. Employee performance is also related to the success of the company, so what is the reference for being able to maximize employee performance? Apart from a good environment, salary and responsibility arrangements also affect employee performance. This journal is written qualitatively using observation data collection methods, interviews and documentation through journals, books and related discussions. The results of this study indicate that there is no reduction in compensation or wages during employee WFH but the value remains meaningful for employees considering the needs of the various pandemics.

Dalam menjalankan perusahaan dan usaha kerja lainnya, peran karyawan merupakan salah satu peran yang penting dalam berlangsungnya keberhasilan dari perusahaan (kantor) tersebut. Sumber daya manusia diibaratkan menjadi suatu harta berharga perusahaan karena mereka juga merupakan suatu bentuk investasi lain bagi perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan juga lantas berhubungan atas keberhasilan perusahaan, lalu apa yang menjadi acuan untuk mampu memaksimalkan kinerja karyawan? Selain daripada lingkungan yang baik, gaji dan pengaturan tanggung jawab juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jurnal ini ditulis secara kualitatif dengan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi melalui jurnal, buku dan pembahasan terkait. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi pemotongan kompensasi maupun upah selama WFH karyawan namun nilai tetap berarti bagi karyawan mengingat kebutuhan ditengah pandemi yang beragam

Corresponding Author:

dedi1968@yahoo.com

afriidansy@gmail.com

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 8 Nomor 1

Januari – April 2021

ISSN 2407-6325

Hal. 39-46

©2021 APJMS. All rights reserved.

Pendahuluan

Selama hampir setahun dunia diguncang dengan adanya pandemi global COVID-19. Virus ini dikabarkan menyebar dari China yang kemudian menyebar melalui pernafasan dan kontak langsung antara

manusia. Virus ini menjadi begitu berbahaya akibat kemampuannya untuk terjangkit sangat mudah. Ciri-ciri penderitanya juga tidak kasar mata dan nampak seperti penyakit biasa.

usaha kemudian dilakukan untuk meminimalisir penyebaran virus ini, mulai

dari melakukan Gerakan 3M hingga melakukan penutupan akses (*lockdown*) pada negaranya. Indonesia sendiri kehilangan hampir 90% devisa negara yang berasal dari kunjungan tamu mancanegara akibat pandemi ini. Bukan hanya Negara yang mengalami kerugian dan kepanikan, banyak pula para pelaku ekonomi yang mengalami hal serupa, perusahaan bahkan memilih untuk melakukan kegiatan kerja secara daring bagi karyawannya (*work from home*) namun dengan tetap memperhatikan produktivitas perusahaan. Pelaksanaan WFH dirasa perlu oleh para peneliti karena selama proses kerja, biasanya karyawan akan bertemu dan melaksanakan kontak sosial dengan pekerja lainnya. Lain daripada itu, akan ada banyak kontaminasi pula yang terjadi diantara barang-barang dalam berbagai aktivitas yang dilakukan selama bekerja.

Beberapa perusahaan penting seperti tenaga kesehatan, pemerintahan dan pusat *retail* biasanya tetap beroperasi selama kondisi ini untuk memenuhi kebutuhan dari masyarakat lain. Namun dalam kasus ini, WHO menyarankan untuk selalu menjaga kebersihan dan *hygiene* dari lingkungan tempat kerja. Pekerja biasanya akan dibatasi jumlahnya, kemudian harus melakukan prosedur kesehatan yang sesuai (*masker*, suhu tubuh dan sanitasi) sebelum mereka dipersilahkan untuk bekerja. Hal ini juga dilakukan oleh CV. Syifanni Assa Mandiri, dimana mereka tetap beroperasi namun dengan memenuhi kebijakan atau protokol kesehatan yang sesuai.

Dalam salah satu upaya agar mampu mewujudkan tercapainya keselarasan tujuan kerja, perusahaan harus dapat menuangkan perhatian dengan cara pemberian kompensasi kepada karyawan, hal ini dikarenakan kompensasi itu sendiri

merupakan suatu nilai hubungan timbal balik yang saling menguntungkan (*mutualisme*) organisasi maupun pekerja. Kompensasi kemudian dibagi menjadi dua jenis kelompok, yakni secara finansial dan secara non finansial. Panggabean (2004, p. 76) kompensasi finansial adalah penghargaan yang memiliki sifat tetap kemudian akan diterima oleh pekerja itu sendiri termasuk upah pokok, tunjangan, dan insentif (*bonus*). Gaji sendiri merupakan sejumlah uang yang harus diberi secara teratur pada para pekerja sebagai bentuk apresiasi kerja baik dalam hitungan hari, bulan atau tahun yang jumlahnya sesuai dengan kesepakatan kerja. Sedangkan tunjangan sendiri merupakan suatu nilai yang perusahaan berikan pada karyawannya yang dinilai mampu bekerja dengan benar dan baik sesuai dengan visi maupun misi perusahaan. Sedangkan insentif merupakan nilai yang perusahaan beri pada para pekerja akibat hasil kerja mereka yang diluar ekspektasi maupun standar dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2009), kompensasi secara tidak langsung (*finance*) adalah nilai atau pemberian yang tidak mampu dirasakan secara pribadi secara langsung oleh karyawan itu sendiri. Kompensasi non finansial ini diserahkan dari perusahaan sebagai bentuk usaha menaikkan kesejahteraan hidup karyawan.

Kompensasi non finansial diberikan dalam bentuk penghargaan untuk meningkatkan kepercayaan dan rasa nyaman karyawan seperti pujian dari pimpinan, fasilitas, lingkungan kerja yang baik dan pelatihan kerja. Rangkuman dari berbagai pandangan memutuskan bahwa kompensasi non finansial diberikan tanpa melihat latar belakang dari karyawan satu sama lainnya. Kompensasi finansial digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara riil dan nyata sedangkan

non finansial digunakan sebagai pencipta suasana nyaman dan motivasi. Dari pendahuluan tadi maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah atau hipotesis dalam jurnal ini adalah menemukan hubungan antara pemberian kompensasi baik secara finansial maupun non-finansial pada bagaimana hasil kerja karyawan pada CV. Syifani Assa Mandiri selama proses kerja ditengah pandemic COVID-19.

Kompensasi

De Luca, M.J (1993:351) kemudian berpendapat: kompensasi merupakan hasil total yang perusahaan berikan kepada para pekerja sebagai salah satu bentuk penghargaan atas kualitas yang mereka berikan kepada perusahaan. Gaji sendiri berarti bagi karyawan merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Selanjutnya (Dessler, G. 1997) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala nilai atau bayaran yang berkelanjutan bagi pegawai yang merupakan hasil dari kinerja pekerjaan itu sendiri. Selengkapny dikatakan dimana terdapat beberapa usaha dalam memberikan pembayaran atau hak finansial secara langsung, yang pertama berdasarkan waktu kerja dan profesionalisme. Sebagaimana pada mestinya perusahaan harus memberikan upah pekerjaanya sesuai jumlah waktu kerja mereka. Contohnya, para pekerja kasar yang umumnya dibayar upah per jam atau per hari (kerja harian).

Selain jumlah yang harus dibayarkan (upah) didasari oleh waktu kerja karyawan (baik hari maupun jam). Organisasi juga harus memenuhi gaji yang dinilai dalam hitungan bulan. Upah bulanan ini biasanya diberikan kepada para pekerja yang duduk pada middle

level management seperti kepala bagian, sekretaris maupun pekerja profesional dari divisi lainnya. Kedua, pemberian imbalan yang langsung diberikan sesuai dengan kinerja dari para karyawan itu sendiri. Contohnya seperti pemberian kompensasi langsung, dengan memberikan komisi berupa uang tunai akibat peningkatan jumlah produksi (penjualan) dari perusahaan maupun sebagainya. (Dessler, G. 1997)

Secara umum, upaya pemberian upah atau gaji juga merupakan salah satu bentuk pengembangan potensi kerja karyawan, seperangkat tata cara yang kemudian memberi kesempatan organisasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan yang memenuhi syarat dan mengontrol biaya pembayaran mereka, (Sherman, AW Jr. 1992) menjelaskan tujuan dari gaji adalah:

1. Sebagai penghargaan atas kinerja karyawan selama proses kerja,
2. Daya saing dalam pasar upah tenaga kerja,
3. Mempertahankan SDM atau karyawan yang berpotensi,
4. Sebagai motivasi bagi pekerja lain untuk meningkatkan prestasi,
5. Sebagai pengatur anggaran biaya,
6. Menarik minat dan pandangan pekerja baru mengenai sistem kerja perusahaan,
7. Mengurangi proses rekrutmen yang tidak diperlukan secara berulang.

Dapat ditarik kesimpulan kemudian bahwa kompensasi efektif untuk mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat menjaga maupun meningkatkan nilai perusahaan dengan meningkatkan kinerja pegawai dan serta pengaturan manajemen yang lebih baik.

Bukan hanya kemudian karyawan yang memiliki tanggung jawab kepada perusahaan, sebaliknya juga. Dimana

perusahaan memiliki hak dan tanggung jawab yang harus dipenuhi selain pemberian upah dan kompensasi, hal ini telah diatur dalam UU No.13 tahun 2003 yang membahas mengenai ketenaga kerjaan, khususnya pada pasal 77 sampai dengan 85. Beberapa hal yang dibahas adalah mengenai: Perusahaan harus mampu membagi dan memilih waktu kerja pada setiap karyawannya secara adil sesuai dengan aturan yang telah ditentukan hal ini kemudian akan berkaitan dengan jumlah libur yang karyawan terima, seluruh lembur atau kelebihan jam kerja harus memenuhi keputusan bersama baik dari pihak perusahaan maupun pekerja itu sendiri dengan batas waktu lembur yang telah ditentukan (3 jam), perusahaan juga harus mampu memberi waktu istirahat yang cukup selama proses bekerja (7-8 jam tadi), perusahaan harus mampu memberi waktu pekerja untuk beribadah sesuai dengan agamanya (Nilai Pancasila Ketuhanan Yang Maha Esa) serta pekerja harus memperoleh cuti pada hari-hari khusus.

Dengan berbagai kewajiban yang perusahaan harus lakukan bagi para pekerja, ada beberapa hal kemudian yang harus menjadi perhatian bagi para karyawan ini selain mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dan menuju tujuan perusahaan. Kedisiplinan kemudian menjadi hal yang penting untuk memenuhi kinerja itu sendiri, (Hasibuan: 2008) kemudian berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan manusia atas peraturan yang berlaku dengan mampu mematuhi. Sedangkan menurut (Sinambela 2012) disiplin kerja merupakan suatu usaha dari perusahaan maupun organisasi untuk mampu memanfaatkan kemampuan secara optimal dalam mencapai tujuan

perusahaan secara sadar dan penuh kesadaran. Beberapa hal yang kemudian perusahaan nilai dan awasi mengenai kedisiplinan karyawan mencakup hal-hal seperti kehadiran kerja, ketaatan prosedur, serta etos kerja dari karyawan itu sendiri.

Skema Work From Home

Menurut Siddharta dan Malika (2016) istilah bekerja jarak jauh awalnya muncul pada buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener di tahun 1950, dalam hal ini istilah umum yang digunakan adalah telework (masih populer hingga saat ini di Eropa). Ada banyak pengertian yang dapat diperoleh melalui berbagai literatur, namun pengertian oleh Huuhtanen (1997) adalah yang paling mudah untuk dipahami, menurut beliau bekerja jarak jauh adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang (pegawai, pekerja mandiri atau rumahan) secara tertentu atau khusus dalam periode tertentu pula akibat jarak dengan menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja. Pendapat ini kemudian ditambahkan oleh Konradt, Schmook, dan Malecke (2000), menurut mereka bekerja jarak jauh merupakan cara bekerja dalam sebuah organisasi yang dilaksanakan sebagian atau seluruhnya di luar kantor konvensional dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi (DeRossette, 2016).

Tentu ada berbagai manfaat dan dampak dari penggunaan metode kerja ini, manfaatnya sendiri bagi pekerja meliputi (i) memberi keseimbangan bagi para pekerja antara pekerjaan dan rumah; (ii) menghemat dan memudahkan jarak kerja; (iii) jadwal kerja yang diatur maupun teratur; (iv) bergantung pada diri sendiri (i) mendorong semangat kerja yang lebih; (ii) mengurangi ketidakhadiran pekerja;

(iii) mengurangi interaksi sosial atau kontak fisik; (iv) mampu bekerja lebih detail dan baik dengan konsentrasi.

Beragam manfaat yang diperoleh dari bekerja jarak jauh kemudian bukan tanpa kendala dan masalah. Beberapa masalah yang dialami oleh pekerja meliputi (i) membutuhkan penyesuaian bagi mereka pekerja yang bekerja dalam suasana atau bidang yang pada dasarnya memerlukan banyak interaksi maupun koordinasi; (ii) menghilangkan batasan antara kantor dan rumah; (iii) mungkin saja berdampak pada nilai profesionalisme yang dimiliki pekerja maupun perusahaan.

Sementara bagi pimpinan perusahaan/organisasi, beberapa kendala yang mungkin timbul diantaranya adalah (i) beberapa pimpinan perlu penyesuaian dengan kontrol atau pengawasan kerja karyawan; (ii) memerlukan jadwal yang tentu merepotkan karena harus mengumpulkana setiap pekerja kembali pada kegiatan mendesak; (iii) menimbulkan ketidakseimbangan antara pekerja satu dan lain karena koordinasi yang biasanya lambat serta (iv) harus memberi pengawasan lebih khususnya pada pekerja yang hanya mampu bekerja ketika diperhatikan.

Mengelola Sumber Daya Manusia

Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan, MSDM sendiri memiliki pengertian sebagai ilmu atau kemampuan untuk mengatur hubungan antara sumber daya secara efektif dan efisien dalam upaya pemenuhan tujuan perusahaan. Fungsi utamanya sebagai manajemen strategik dimana membantu membangun tujuan dalam penyelenggaraan perusahaan, bagian ini juga bertugas untuk mampu mengidentifikasi atau memilih karyawan

yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, bagian ini juga kemudian bertugas menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan. Secara umum manajemen ini memiliki beberapa fungsi seperti perencanaan, organisasi, pengarahan dan pengawasan. Pemimpin perusahaan harus mampu mengorganisir segala jenis kegiatan.

MSDM kemudian diharapkan mampu menemukan strategi yang inovatif dan sesuai dengan perkembangan situasi dan kondisi setiap harinya. Inovasi kemudian menjadi kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia, dimana harus mampu memahami individual sebagai manusia serta mereka sebagai karyawan yang profesional, efektif dan efisien dalam penggunaan potensi mereka. Sistem organisasi dalam perusahaan juga kemudian dibuat semakin efektif dengan adanya pembagian kerja yang lebih terencana untuk beberapa tahun kedepan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya pola pengelolaan sumber daya (manusia) tadi secara terarah dan profesional.

Mengenai Perusahaan

CV Syifani Assa Mandiri adalah perusahaan retail alat-alat rumah tangga dan alat-alat kebersihan. Didirikan tanggal 27 Mei 2013 oleh Hisyam Fathoni yang juga menjabat sebagai Direktur pada perusahaan ini. CV Syifani Assa Mandiri berlokasi di Kp. Sampora, Ds. Jaya Mulya RT. 12 RW. 06, Kecamatan Serang Baru, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Pada awal pendiriannya, CV Syifani Assa Mandiri berlokasi di Ruko Merah Putih, Kp. Pasirandu RT 005/003 Ds. Sukasari, Serang Baru, Bekasi, Jawa Barat. Penjualan pada awalnya dilakukan dengan keliling menawarkan product dari satu toko ke toko lain sampai pada akhirnya konsumen yang langsung datang ke lokasi.

Setelah 5 tahun berjalan tepatnya tahun 2018, CV Syifani Assa Mandiri mendirikan bangunan yang berlokasi di Kp. Sampora yang mana sekarang menjadi pusat operasional. Selama 6 tahun CV Syifani Assa Mandiri berkomitmen untuk terus memberikan kemudahan dan kepuasan kepada pelanggan didukung dengan fasilitas order by online. Dengan fasilitas order by phone, customer lebih mudah dalam berbelanja. Customer tidak harus datang ke lokasi, barang sudah bisa di dapatkan dengan mudah. Harga yang ditawarkan juga beragam mulai dari ratusan ribu rupiah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana menurut Sugiyono (2017:9), merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah melalui bacaan, internet dan jurnal lainnya. Teknik pengumpulan data juga dilakukan melalui teknik studi pustaka dimana membaca membandingkan beberapa referensi yang searah seperti karya ilmiah, jurnal, skripsi dan buku maupun jurnal dari penelitian lain yang memiliki keterkaitan dengan topik ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, wawancara dan dokumentasi dimana peneliti memperoleh data secara langsung melalui 4 informan dengan informan utama yakni Bapak Hisyam Fathoni selaku direktur perusahaan serta 3 karyawan lainnya yakni Intan Arita Iswari (Sekretaris), Ana Fitriana (Head Accounting) serta Ainun Fazriatul Fauzi (Admin HRD).

Hasil dan Pembahasan

Pertanyaan	Jawaban
------------	---------

Diajukan pada	Bapak Hisyam Fathoni (Direktur)
Bagaimana pemberian upah dan kompensasi di perusahaan ini selama pandemi?	Pemberian upah dan kompensasi diberikan secara <i>full</i> kepada karyawan.
Bagaimana proses kerja karyawan selama, apakah ada perubahan di tengah terjadinya Pandemic Covid-19?	Proses kerja karyawan berjalan normal seperti biasanya dengan adanya lebih perhatian pada protokol kesehatan para pekerja di setiap bidang untuk menjaga kesehatan para karyawan. Tindakan yang dilakukan adalah seperti menyediakan tempat cuci tangan, <i>hand sanitizer</i> dan mewajibkan penggunaan masker. Daerah kerja juga dibuat tidak begitu padat di setiap bagiannya.
Bagaimana kinerja karyawan yang diberi dan tidak diberi kompensasi (jika ada)?	Seluruh karyawan bekerja secara optimal selama proses kerja namun memang pemberian kompensasi dirasa jauh lebih memicu motivasi kerja karyawan, biasanya ditandai dengan peningkatan penjualan
Apa yang kemudian menjadi acuan dari keberhasilan kerja di perusahaan ini?	Acuan keberhasilan kerja dalam perusahaan ini adalah dimana komunikasi antara atasan dan bawahan yang terjalin dengan baik diiringi dengan keberhasilan dari kinerja karyawan itu sendiri.
Apakah ada tunjangan lain yang juga diberikan oleh pekerja di perusahaan ini?	Tunjangan lain tidak ada, semuanya masuk kedalam bonus (kompensasi) yang diterima oleh karyawan selama proses bekerja.
Kapan tepatnya pemberian upah, kompensasi dan tunjangan bagi karyawan?	Pemberian upah dan kompensasi diberikan setiap satu bulan sekali dengan jumlah yang telah ditentukan di setiap bagian.
Apa hal penting yang menjadi hak dari karyawan selama bekerja	Perusahaan bertanggung jawab atas segala kenyamanan kerja karyawan, mulai dari memberikan

Pertanyaan	Jawaban
Diajukan pada	Bapak Hisyam Fathoni (Direktur)
diperusahaan ini?	waktu istirahat, ibadah dan cuti sesuai dengan aturan pemerintah dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
Apa visi dan misi dari perusahaan ini?	<p>Visi perusahaan: mampu menjadi perusahaan dagang peralatan rumah tangga yang mampu bersaing, dengan mengedepankan pelayanan terbaik.</p> <p>Misi perusahaan: memberi pelayanan terbaik dan pengiriman tercepat untuk konsumen, kemudian menawarkan produk-produk berkualitas dengan harga terbaik dan menjadi sebuah wadah bisnis yang memberi keuntungan bagi perusahaan dan konsumen.</p>

Merujuk dari hasil wawancara dengan narasumber dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh antara pemberian kompensasi dengan kualitas kerja pekerja di CV. Syifani Assa Mandiri. Beliau menjelaskan bahwa:

- a) Seluruh pekerja diperlakukan sama dengan memberi upah dan kompensasi (secara finansial) secara rutin setiap 1 bulan sekali pada tanggal tertentu.
- b) Adanya hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan dimana memicu motivasi kerja karyawan yang berdampak pada hasil kerja.

Dalam analisis ini merujuk pada kinerja karyawan dalam status normal, dikutip dari Jurnal Psikologi (Agung Minto Wahyu dan Mochammad Sa'id, 2020) mereka menyebutkan bahwa selama WFH (*work from home*) produktivitas karyawan dinilai cenderung menurun, hal ini mungkin saja

disebabkan akibat dampak natural dari manusia itu sendiri sebagai makhluk sosial dimana mereka (karyawan) tidak memperoleh interaksi yang seharusnya selama bekerja di rumah sehingga menyebabkan terjadinya penurunan efektivitas (*social loafing*).

Tak hanya hal tersebut produktivitas kerja karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh *job demands*, *distractors*, dan *facilitators* yang juga berpengaruh untuk mempengaruhi serta tidaknya terhadap personal dirinya yang berdampak mampu menciptakan etika kerja baru. Prilaku kerja yang positif maupun *negative* yang kemudianlah akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Paulus & Brown (2007) berpendapat bahwa terdapat tiga strategi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja dan berpendapat karyawan selama WFH (*brainstorming*). Pertama, setiap karyawan atau anggota kerja lantas diharapkan agar mentaati peraturan yang telah dibuat. Kedua, agar memberikan sela waktu ketika diskusi atau waktu kerja dimulai sehingga tidak terkesan cepat dan terburu-buru. Ketiga, pemimpin perusahaan kemudian diharapkan mampu untuk memberi fasilitas yang memadai untuk mampu memberi jalan bagi pendapat dan saran yang masuk.

Fasilitasi ini lantas kemudian dapat masuk dalam pemberian kompensasi kerja berupa finansial maupun tidak. Selama proses kerja dari rumah (WFH) kompensasi kerja berupa finansial mungkin dapat menjadi alternatif yang perusahaan berikan demi meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan mereka itu sendiri mengingat nilai ekonomi dalam negeri di Indonesia mengalami penurunan yang begitu dratis selama pandemic COVID-19 ini berlangsung,

dengan upaya ini pula perusahaan telah berkontribusi dalam proses pemerataan ekonomi yang dianjurkan pemerintah. Karyawan an perusahaan sudah seharusnya bangkit dan berkembang bersama ditengah pandemi global yang menyerang.

Kesimpulan

Kesimpulannya adalah bahwa sebenarnya ada relasi yang tinggi antara kompensasi kerja dengan kinerja karyawan perusahaan CV. Syifani Assa Mandiri pada masa *work from home* khususnya. Hal ini menjadi berpengaruh karena nilai kompensasi dirasa oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi penuh dari perusahaan pada mereka para pekerja apalagi dalam situasi pandemi global seperti ini yang mereka kemudian diperkerjakan pada waktu khusus untuk menghindari kontak dan penyebaran virus COVID-19.

Nilai kompensasi dan *rewarding* sudah seharusnya lantas menjadi perhatian perusahaan kepada para pekerjanya. Bukan lantas hanya berpaku pada penghargaan secara finansial namun juga non-finansial dimana pada fakta penelitian diatas supir angkutan justru juga mementingkan mengenai *skill* kerja selain hanya pada kenyamanan kerja diri mereka sendiri. Mengapa hal ini penting tentu menjadi pertanyaan? Pekerja akan merasa jauh lebih diringankan pekerjaannya ketika kemudian rekan kerja mereka juga memiliki kemampuan yang setara atau berbanding. Ketika pekerja kemudian paham atas pekerjaan yang mereka lakukan pekerja lantas merasa bangga atau bahagia, hal inilah yang kemudian berbanding lurus dengan sifat kompensasi dimana ketika perasaan tersebut bahkan mampu terpenuhi selama proses kerja.

Karyawan adalah aset perusahaan yang paling besar selain aset dalam nilai riil itu sendiri seperti uang dan yang lainnya. Dengan perusahaan menginvestasikan karyawannya pada pendidikan kerja atau *skill* harga yang dibayarkan lantas dipercaya akan sepadan atas apa yang akan diperoleh oleh perusahaan itu sendiri, oleh sebab itulah pelatihan kerja sering masuk dalam nilai kompensasi non-finansial.

Daftar Pustaka

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- DeRossette, Zachary Glenn, 2016. Variation in Job Performance Among Telecommuters. A thesis submitted to the faculty of San Francisco State University. San Francisco, California.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey:Prentice-Hall, Inc.
- Huhtanen P., 1997. The health and safety issues for teleworkers in the European Union. Consolidated report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Working Paper No: WP/97/29/EN.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Paulus, P. B., & Brown, V. R. (2007). Toward More Creative and Innovative Group Idea Generation: A Cognitive-Social-Motivational Perspective of Brainstorming. *Social and Personality Psychology Compass*, 1, 248–265. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00006.x>
- Sherman, A. W. Jr. 1992. *Managing Human Resources*. 9th Edition. Cincinnati Ohio.

- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno. (2009), Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta