

**Dampak Perbedaan Kompensasi Kepada Karyawan
Sebelum dan Saat *Pandemic Covid 19***

(Studi di PT Herlinah Cipta Pratama)



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Oleh :

Fernando Gouwtama

2016120039

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

(Terakreditasi oleh BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2018)

BANDUNG

2020

**The Impact of Different of Compensation to Employees
Before and During The Covid 19 Pandemic**

(Study at PT Herlinah Cipta Pratama)



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's
Degree in Management

BY:

Fernando Gouwtama

2016120039

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT**

(Accredited by BAN-PT No. 227 / SK / BAN-PT / Ak-XVI / S / XI / 2018)

Bandung

2020

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**Dampak Perbedaan Kompensasi Kepada Karyawan Sebelum dan Saat
Pandemic Covid 19
(Studi di PT Herlinah Cipta Pratama)**

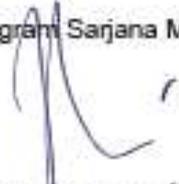
Oleh

Fernando Gouwtama

2016120039

Bandung, Febuari 2021

Ketua Program Sarjana Manajemen,



Dr. Istiharini, CMA

Pembimbing Skripsi,



Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Fernando Gouwtama
Tempat,tanggal lahir : Jakarta,11 Agustus 1998
NPM : 2016120039
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Dampak Perbedaan Kompensasi Kepada Karyawan Sebelum dan Saat *Pandemic* Covid 19 (Studi di PT Herlinah Cipta Pratama)

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku,makalah,surat kabar,internet,materi perkuliahan,karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip,sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut,plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi,atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan gelar akademik,profesi,atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp.200 juta

Bandung,

Dinyatakan tanggal 24 Febuari 2021

Pembuat pernyataan: Fernando Gouwtama



ABSTRAK

Penelitian dengan judul “ Dampak Perbedaan Kompensasi Terhadap Karyawan Sebelum Dan Saat *Pandemic* Covid 19 (Studi di PT Herlinah Cipta Pratama) merupakan penelitian yang dibuat karena peneliti mendapatkan informasi melalui media berita online yang menunjukkan banyak perusahaan yang melakukan PHK terhadap karyawannya, akan tetapi tidak semua perusahaan melakukan PHK. Beberapa perusahaan memilih tidak melakukan PHK, dan memilih untuk melakukan penataan ulang terhadap kompensasi. PT HCP juga melakukan penataan terhadap kompensasi kepada karyawannya, dan berdasarkan wawancara dengan manajer HRD PT HCP ditemukanlah informasi dari diberlakukannya sistem pemberian kompensasi saat *pandemic* Covid 19 kepada karyawannya.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, Penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengetahui kompensasi sebelum *pandemic* Covid 19 di PT HCP, mengetahui kompensasi saat *pandemic* Covid 19 di PT HCP, dan mengetahui dampak kompensasi saat *pandemic* COVID 19. Penelitian ini hanya dilakukan wawancara kepada 1 orang yaitu manajer HRD PT HCP, karena karyawan PT HCP lainnya tidak bersedia nomornya dibagikan kepada peneliti, karyawan PT HCP hanya ingin memberikan informasi seputar pertanyaan peneliti melalui manajer HRD PT HCP, selain itu karena peneliti menilai manajer HRD PT HCP adalah orang yang benar-benar berkompeten dalam menjawab pertanyaan seputar kompensasi.

Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah sistem pemberian kompensasi yang baru tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan. Saran yang peneliti berikan adalah perlu diberikan pemahaman kepada seluruh karyawan PT HCP perihal situasi *pandemic* Covid 19, selain itu juga karyawan PT HCP perlu diberikan motivasi tambahan , dan yang terakhir adalah PT HCP harus segera melunasi pembayaran kepada supplier .

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, Divisi, Dampak

ABSTRACT

Research with the title "The Impact of Compensation Differences on Employees Before and During the Covid 19 Pandemic (Study at PT Herlinah Cipta Pratama) is a study made because researchers obtained information through online news media which shows that many companies have laid off their employees, but not all companies. layoffs. Several companies chose not to layoffs, and chose to rearrange compensation. PT HCP also arranged compensation for its employees, and based on interviews with the HRD manager of PT HCP, information was found from the implementation of the compensation system during the Covid 19 pandemic to its employees.

This research is a descriptive study. This research has the objective of knowing the compensation before the Covid 19 pandemic at PT HCP, knowing compensation during the Covid 19 pandemic at PT HCP, and knowing the impact of compensation during the COVID 19 pandemic. This study only conducted interviews with 1 person, namely the manager. PT HCP HRD, because other PT HCP employees did not want their numbers to be shared with researchers, PT HCP employees only wanted to provide information about the researchers' questions through the HRD manager of PT HCP, besides that because researchers considered PT HCP's HRD manager to be truly competent in answering compensation questions.

The results obtained from this study are the new compensation system does not really affect employee performance. The suggestion that the researchers gave was that it was necessary to provide an understanding to all PT HCP employees regarding the Covid 19 pandemic situation, besides that PT HCP employees needed to be given additional motivation, and finally PT HCP had to immediately pay off payments to the supplier.

Keywords: Compensation, Performance, Division, Impac

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji syukur serta hikmat pada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat-Nya yang melimpah, sehingga laporan skripsi yang penulis buat dapat terselesaikan dengan baik

Laporan skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Tujuan dibuatnya laporan skripsi ini adalah untuk mengetahui perbedaan sistem pemberian kompensasi sebelum dan saat *pandemic* Covid 19 PT Herlinah Cipta Pratama terhadap karyawan PT Herlinah Cipta Pratama dan untuk mengetahui dampak yang terjadi dari sistem pemberian kompensasi yang diberlakukan PT Herlinah Cipta Pratama saat *pandemic* Covid 19 terhadap karyawan PT Herlinah Cipta Pratama.

Dalam penyusunan laporan skripsi ini, tidak lepas dari pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak yang terkait di lingkungan keluarga, teman maupun di universitas. Maka penulis mengucapkan rasa hormat serta terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu terciptanya laporan magang ini.

Pihak – pihak yang ada berkaitan dengan laporan ini diantaranya sebagai berikut :

1. Orang Tua yang selalu memberikan dukungan moral berupa semangat dan dukungan finansial selama penulis menempuh ilmu di universitas dan selama penulis menyelesaikan laporan skripsi.
2. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan kepada penulis untuk menyelesaikan laporan skripsi ini.

3. Ibu Annisa Chaerani selaku manajer HRD PT Herlinah Cipta Pratama yang telah memberikan informasi mengenai sistem kompensasi dan kinerja karyawan PT Herlinah Cipta Pratama
4. Ibu Dr. Istiharini, CMA selaku Kaprodi Manajemen Unpar yang membantu pengesahan laporan skripsi ini yang dimana sebelumnya laporan skripsi ini berupa draft skripsi, dan sekarang telah menjadi laporan skripsi.
5. Giancarlo Gouwtama selaku saudara kandung peneliti yang selalu memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis selama mengerjakan laporan skripsi ini.
6. Rangga Rizkia Dwiputra selaku sahabat peneliti yang selalu memberikan saran dan masukan kepada peneliti, ketika peneliti membutuhkan saran dan masukan. Selain itu juga sebagai sahabat perjuangan di kampus Universitas Katolik Parahyangan.
7. Laura Viadora Sikaraja selaku teman special yang selalu mengisi hati peneliti yang tidak pernah berhenti memberikan support secara motivasi kepada peneliti, ketika peneliti merasa lelah dengan skripsi ini.
8. Reinaldo Joshua selaku sahabat peneliti yang selalu memberikan semangat dan motivasi bagi penulis agar laporan skripsi ini segera terselesaikan.
9. Teman Magang di Quantum Edukasindo Paradigma yang selalu memberikan support kepada peneliti dan memotivasi peneliti.
10. Roempi Coffee selaku tempat yang dijadikan peneliti dalam membuat laporan skripsi.
11. Teman-teman lainnya yang peneliti tidak bisa sebutkan satu-satu, namun jasanya banyak dalam membantu penulis untuk menyelesaikan kegiatan magang di Quantum Edukasindo Paradigma.

Segala kebaikan dan support yang telah diberikan oleh seluruh pihak, yang penulis sebutkan diatas. Peneliti mengucapkan terimakasih, karena dengan kebaikan dan support yang diberikan peneliti mampu

menyelesaikan laporan skripsi ini sebaik-baiknya. Laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun peneliti telah berusaha sebaik mungkin, maka dari itu peneliti mohon maaf apabila masih terdapat kekurangan dari laporan magang ini. Sekali lagi peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga laporan magang ini bermanfaat bagi kita semua khususnya penelti.

Bandung, 2 Febuari 2021

A handwritten signature in black ink that reads "Fernando". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

FERNANDO GOUWTAMA

DAFTAR ISI

.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
Bab 1 Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2 Tinjauan Pustaka.....	7
2.1 Definisi Kompensasi.....	7
2.1.1 Jenis-Jenis Kompensasi.....	7
3.2 Bentuk Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung.....	8
2.2.1 Kompensasi finansial langsung.....	8
2.2.2 Kompensasi finansial tidak langsung.....	9
2.2.3 Bentuk Kompensasi Non Finansial.....	10
Bab 3 Metode dan Objek Penelitian.....	11
3.1 Metode Penelitian.....	11
3.1.1 Tempat & Waktu Penelitian.....	11
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	12
3.1.3 Operasional Variabel.....	13
3.1.4 Metode Analisis Data.....	15
3.2 Objek Penelitian.....	16
3.2.1 Sejarah Perusahaan.....	16
3.2.2 Visi dan Misi.....	17

BAB 4 Kompensasi Sebelum dan Saat <i>Pandemic</i> Covid 19 & Dampak	19
4.1 Kompensasi Sebelum dan Saat <i>Pandemic</i> Covid 19.....	19
4.2 Dampak Kompensasi Saat <i>Pandemic</i> Covid 19	23
4.2.1 Divisi Pemasaran	24
4.2.2 Divisi Operasi/ Produksi.....	24
4.2.3 Divisi Keuangan	24
4.2.4 Divisi Pembelian.....	25
4.2.5 Divisi HRD.....	26
BAB 5	27
Kesimpulan dan saran	27
5.1 Kesimpulan.....	27
5.2 Saran.....	28
DAFTAR PUSTAKA.....	29
RIWAYAT HIDUP	45

DAFTAR TABEL

TABEL1.1 TABEL OPERASIONAL VARIABEL	13
TABEL1.2 TABEL KOMPENSASI SEBELUM & SAAT COVID 19.....	20

DAFTAR LAMPIRAN

<u>Lampiran</u>	31
<u>Daftar Script Wawancara kepada manajer HRD PT HCP</u>	31
<u>Lampiran Chat dengan Manajer HRD PT HCP</u>	36

Bab 1

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Di Tengah kondisi *pandemic* COVID 19, banyaknya perusahaan-perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Hal ini bisa dilihat dari suatu artikel berita yang diambil dari salah satu situs *website* berita online yaitu *news.detik.com* dengan judul “Pandemi Corona ,Sebanyak 5773 Warga Bandung Barat Kena PHK“. Berita ini menjelaskan bahwa salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil melakukan PHK dan merumahkan pekerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan kesulitan untuk mencari pemasukkan untuk membayar gaji pegawai, karena menurunnya omzet yang di akibatkan dari situasi *pandemic* Covid 19. Selain dari sumber berita di atas ditemukan lagi berita dari salah satu *website* berita online yaitu *Tempo.co* dengan judul “Dampak Corona, 3.05 Juta Orang Terkena PHK Hingga Juni“. Berita ini juga menjelaskan dampak *pandemic* COVID 19 terhadap dunia kerja di Indonesia, yang dilihat dari sisi pekerja, pengusaha, dan usaha mandiri. Dari sisi pekerja menurut berita yang diambil dari *Tempo.co* dengan judul “Dampak Corona, 3.05 Juta Orang Terkena PHK Hingga Juni“, terjadi gelombang PHK tenaga kerja dan penurunan pendapatan sebagai akibat terganggunya kegiatan usaha pada sebagian sektor. Sebanyak 15,6 persen pekerja mengalami PHK dan 40 persen pekerja mengalami penurunan pendapatan, diantaranya sebanyak 7 persen pendapatan buruh turun sampai 50 persen.

Melihat kondisi berita yang tertera di atas peneliti menyimpulkan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan karena pendapatan perusahaan yang berkurang di tengah kondisi *pandemic* COVID 19. Selain karena pendapatan perusahaan yang berkurang di tengah kondisi *pandemic* COVID 19, Pemutusan Hubungan Kerja juga terjadi karena perusahaan harus tetap membayar kewajiban perusahaan kepada pekerjanya diantaranya pembayaran kompensasi pada

pekerjanya berupa pembayaran upah kepada para pekerja, pemberian insentif kepada pekerja, dan pemberian bonus kepada pekerja di akhir tahun dan pemberian uang pensiun untuk karyawan yang dipensiunkan serta uang pesangon kepada karyawan yang dirumahkan atau diberhentikan.

Kondisi ini banyak membuat perusahaan-perusahaan mengalami kebangkrutan, karena tidak mampu membayar kompensasi dan biaya operasional perusahaan. Namun ada juga perusahaan yang mensiasati kondisi ini dengan melakukan penataan ulang terhadap kompensasinya. Penataan ulang bentuk kompensasi ini juga dilakukan oleh PT Herlinah Cipta Pratama.

PT H C P merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi dodol yang sudah berdiri sejak tahun 1986 yang berlokasi di Jl. Pasundan 102 Kec. Garut Kota, Kabupaten Garut Jawa Barat. Produk dodol yang dijual oleh PT H C P sendiri bernama Dodol Picnic.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Annisa Chaerani selaku manajer HRD PT H C P di dapatkanlah suatu informasi mengenai kompensasi di PT Herlinah Cipta Pratama sebelum dan saat pandemic COVID 19. Informasi yang didapat terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Informasi mengenai kompensasi finansial yaitu gaji pokok karyawan sebelum *pandemic Covid 19* dibayarkan sebesar 100 % dan tepat waktu, sedangkan saat *pandemic Covid 19* gaji pokok karyawan dibayarkan sebesar 75 %. Lalu sebelum *pandemic Covid 19* insentif dan bonus selalu dibayarkan oleh PT HCP kepada karyawannya, sedangkan saat *pandemic Covid 19* insentif dan bonus tidak dibayarkan oleh PT HCP kepada karyawannya. Selain itu sebelum *pandemic Covid 19* terjadi tunjangan- tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan cuti/ libur dibayarkan, dan karyawan PT HCP mendapatkan Tunjangan Hari Raya h-14 sebelum lebaran, sedangkan saat *pandemic Covid 19* tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan cuti/libur tidak dibayarkan, dan karyawan PT HCP mendapatkan Tunjangan Hari Raya h-7 sebelum lebaran.

Lalu informasi yang didapat mengenai kompensasi non finansial apabila dilihat dari sisi pekerjaan yaitu sebelum *pandemic Covid 19* karyawan PT HCP diberikan tugas yang menarik dan tantangan dalam bekerja yang dimana apabila tugas dan tantangan yang diberikan berhasil dikerjakan dengan baik, maka karyawan PT HCP akan mendapatkan upah tambahan atas keberhasilannya. Lalu juga sebelum *pandemic Covid 19* karyawan yang

memiliki kinerja yang baik akan diberikan *rewards* berupa promosi jabatan, selain itu karyawan PT HCP juga selalu diberikan arahan mengenai tujuan yang ingin mereka capai selama bekerja di PT HCP. Sedangkan saat *pandemic* Covid 19 berlangsung karyawan tetap diberikan tugas yang menarik, namun tugas tersebut tidak dikerjakan dengan antusias, karena terjadinya perubahan kompensasi finansial saat *pandemic* Covid 19. Lalu saat *pandemic* Covid 19 juga karyawan tidak diberikan tantangan dalam bekerja, karena PT HCP pada kondisi ini sedang mengatur kondisi keuangan perusahaan. Selain itu juga saat *pandemic* Covid 19 karyawan yang memiliki kinerja yang baik tidak diberikan *rewards* dalam bentuk promosi jabatan, dan karyawan juga tidak diberikan arahan mengenai tujuan yang ingin mereka capai selama bekerja di PT HCP.

Lalu informasi yang didapat mengenai kompensasi non finansial juga bisa dilihat dari sisi lingkungan kerja, yang dimana sebelum *pandemic* Covid 19 terjadi kebijakan yang perusahaan berikan menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan, lalu hubungan dengan rekan kerja juga baik dan lingkungan kerja juga nyaman, akan tetapi untuk supervise (pengontrolan) terhadap karyawan PT HCP tidak berjalan dengan baik, karena PT HCP ini merupakan perusahaan keluarga, jadi untuk menegur sesama karyawan, sedikit menimbulkan rasa tidak enak. Sedangkan saat *pandemic* Covid 19 terjadi, kebijakan yang perusahaan berikan banyak yang tidak menguntungkan karyawan, lalu hubungan dengan rekan kerja juga menjadi tidak baik, dan lingkungan kerja juga menjadi tidak nyaman, dan supervise (pengontrolan) terhadap karyawan PT HCP juga tetap berjalan tidak baik.

Maka dari itu berdasarkan informasi yang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "DAMPAK PERBEDAAN KOMPENSASI KEPADA KARYAWAN SEBELUM DAN SAAT *PANDEMIC* COVID 19 (STUDI DI PT Herlinah Cipta Pratama)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan yang terjadi di PT Herlinah Cipta Pratama yaitu:

1. Bagaimana kompensasi sebelum dan saat *pandemic* Covid 19 di PT Herlinah Cipta Pratama ?
2. Apa dampak yang terjadi dari diberlakukannya kompensasi saat *pandemic* Covid 19 di PT Herlinah Cipta Pratama ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui kompensasi sebelum *pandemic* Covid 19 di PT Herlinah Cipta Pratama
2. Mengetahui kompensasi saat *pandemic* Covid 19 di PT Herlinah Cipta Pratama
3. Mengetahui dampak yang terjadi dari diberlakukannya kompensasi saat *pandemic* Covid 19 di PT Herlinah Cipta Pratama

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan diberlakukannya penelitian ini, maka peneliti menemukan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Manfaat yang didapatkan oleh peneliti dari melakukan penelitian ini adalah peneliti mengetahui kompensasi sebelum *pandemic* dan saat *pandemic* Covid 19 di PT Herlinah Cipta Pratama. Lalu juga peneliti menjadi mengetahui dampak yang terjadi dari diberlakukannya kompensasi saat *pandemic* Covid 19 di PT Herlinah Cipta Pratama

2. Bagi Pembaca

Manfaat yang didapatkan oleh pembaca dari dilakukannya penelitian ini adalah pembaca menjadi mengetahui kompensasi sebelum *pandemic* dan saat *pandemic* COVID 19 di PT Herlinah Cipta Pratama. Lalu pembaca juga mengetahui dampak yang dari diberlakukannya kompensasi saat *pandemic* Covid 19 di PT Herlinah Cipta Pratama.

3. Bagi PT Herlinah Cipta Pratama

Pemilik perusahaan menjadi mengetahui dampak yang terjadi dari perubahan kompensasi saat *pandemic* Covid 19.

1.5 Kerangka Pemikiran

Situasi *pandemic* Covid 19 yang tidak kunjung usai banyak membuat perusahaan-perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini terjadi karena pendapatan usaha yang menurun dan kewajiban perusahaan yang harus tetap memberikan kompensasi kepada karyawannya. Akibatnya banyak perusahaan yang tidak kuat dalam menghadapi situasi ini dan memilih untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawannya. Namun tidak semua perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada karyawannya, ada juga perusahaan yang melakukan penataan ulang terhadap kompensasi untuk mengatasi permasalahan ini.

Penataan ulang yang dilakukan seperti melakukan pemotongan upah karyawan dan meniadakan segala insentif dan bonus. Selain itu juga meniadakan segala bentuk tunjangan baik itu tunjangan kesehatan dan tunjangan cuti serta Tunjangan Hari Raya. Selain itu juga terjadinya seperti perubahan kebijakan perusahaan yang tidak menguntungkan karyawan, yang membuat lingkungan pekerjaan menjadi tidak nyaman dan hubungan dengan rekan kerja menjadi tidak baik.

Kompensasi sendiri menurut Hasibuan (2003:118) dalam buku M Kadarisman (2012:18) yang berjudul "Manajemen Kompensasi" adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Menurut Marwansyah (2010:269), kompensasi juga merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan dan

bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Bentuk kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial dibagi jadi dua kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung berupa upah, bonus, dan insentif . Kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan asuransi, tunjangan hari libur, dan tunjangan hari raya. Sedangkan kompensasi non finansial dapat dilihat dari sisi pekerjaan dan sisi lingkungan kerja. Kompensasi non finansial dari sisi pekerjaan berupa tugas yang menarik, tantangan dalam bekerja, tanggung jawab dalam bekerja, kesempatan mendapatkan pengakuan dan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan apabila dilihat dari lingkungan kerja kompensasi non finansial berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, lingkungan kerja yang nyaman, dan kerabat kerja yang nyaman.

Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan dan pihak manajemen perusahaan memotivasi setiap karyawannya dengan benar maka kita dapat melihat salah satu indikator keberhasilannya adalah kinerja karyawan yang semakin membaik dan meningkat.

Sementara jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan dan pihak manajemen perusahaan tidak memotivasi setiap karyawannya dengan benar maka kinerja karyawan akan menurun.

Kinerja yang bagus dapat diukur dari kualitas pekerjaan bagus, ketepatan waktu dalam pengumpulan hasil pekerjaan, nilai persentase kehadiran yang tinggi, dan kemampuan kerja sama yang bagus antar sesama rekan kerja.

Kinerja yang menurun dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang menurun, keterlambatan dalam pengumpulan hasil pekerjaan, nilai persentase kehadiran yang rendah, dan kemampuan kerja sama yang buruk antar sesama rekan kerja.

Penataan ulang sistem kompensasi juga terjadi di PT H C P. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian terhadap dampak yang terjadi dari perbedaan sistem pemberian kompensasi kepada karyawan sebelum dan saat *pandemic* Covid 19 yang terjadi di PT HCP.