

**ANALISIS KOMPENSASI KARYAWAN DI CV MAJU  
RAYA**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen

**Oleh:**

**Sadewa Kuswandi Putra**

**6032001111**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**

**Terakreditasi oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023**

**BANDUNG**

**2024**

**ANALYSIS OF EMPLOYEE COMPENSATION AT CV  
MAJU RAYA**



***UNDERGRADUATE THESIS***

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

**By:**

**Sadewa Kuswandi Putra**

**6032001111**

***PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY***

***FACULTY OF ECONOMICS***

***PROGRAM IN MANAGEMENT***

***Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023***

**BANDUNG**

**2024**

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



**PERSETUJUAN SKRIPSI  
ANALISIS KOMPENSASI KARYAWAN DI CV MAJU RAYA**

Oleh:

Sadewa Kuswandi Putra  
6032001111

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,

Kátlea Fitriani, ST., MSM., CIPM.

Pembimbing Skripsi,

A. Hádisoepadma, Drs, M.M.

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Sadewa Kuswandi Putra  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 7 Oktober 2002  
NPM : 6032001111  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**ANALISIS KOMPENSASI KARYAWAN DI CV MAJU RAYA**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : A. Hadisoepadma, 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 dicatat sebagai Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana diuraikan dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 4 Juli 2024

Pembuat pernyataan : Sadewa Kuswandi Putra



( Sadewa Kuswandi Putra )

## **ABSTRAK**

Pendapatan karyawan di CV Maju Raya mengalami penurunan yang disebabkan oleh perubahan kebijakan kompensasi pada perusahaan. Karena perubahan tersebut, karyawan merasa tidak dapat membeli kebutuhan pokok mereka. Maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi karyawan yang diterapkan di CV Maju Raya.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara kepada seluruh karyawan dengan total 7 responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif, dan untuk memvalidasi jawaban responden menggunakan triangulasi data.

Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa upah yang diberikan CV Maju Raya kepada karyawan masih rendah dan perlu ditingkatkan. Dengan ditingkatkan pengupahan pada perusahaan maka kebutuhan pokok karyawan akan terpenuhi.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi, CV Maju Raya, Penelitian Kualitatif

## **ABSTRACT**

*Employee income at CV Maju Raya has decreased due to changes in the company's compensation policy. Because of these changes, employees feel they cannot afford their basic needs. Therefore, this study aims to analyze the employee compensation implemented at CV Maju Raya.*

*The research method used in this study is qualitative with a descriptive approach. Data collection was conducted through interviews with all employees, totaling 7 respondents. The data obtained were then analyzed using descriptive analysis techniques, and respondent answers were validated using data triangulation.*

*The results of data processing and analysis show that the wages provided by CV Maju Raya to employees are still low and need to be increased. By improving wages in the company, employees basic needs will be met.*

*Keywords: Compensation, Employee Performance, Motivation, CV Maju Raya, Qualitative Research*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah Swt yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “**Analisis Kompensasi Karyawan di CV Maju Raya**”. Skripsi ini disusun dan diajukan untuk dapat melengkapi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Dalam proses penyusunan skripsi yang penulis jalani tidaklah mudah, adanya kesulitan serta hambatan yang seringkali penulis rasakan. Namun, penulis memperoleh bimbingan, dukungan, bantuan serta doa dari berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi dengan tepat waktu. Oleh karena itu, penulis pada kesempatan ini ingin menyampaikan terima kasih pada:

1. Ayah dan Ibu Penulis yaitu Ayah Kuswandi dan juga Ibu Sussy Rosita yang selalu memberikan dukungan doa kepada penulis maupun dukungan finansial dan emosional kepada penulis dari awal kuliah hingga menyelesaikan proses penyusunan Skripsi
2. Keempat kakak penulis yaitu, Bujana Kuswandi Putra, Mustika Ajeng Sari, Gemilang Kuswandi Putra, dan Zahra Alfalah Efrina yang selalu ada ketika penulis butuhkan serta memberikan dukungan kepada penulis untuk selalu semangat dan tidak menyerah selama proses penyusunan skripsi.
3. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen wali yang memberikan arahan serta dukungan kepada penulis dari semester 1 sampai selesainya perkuliahan penulis.
5. Bapak A Hadisoepadma Drs, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa membimbing, memberi bantuan, masukan dan arahan untuk membangun penulisan skripsi ini

6. Seluruh dosen pengajar dan *staff* Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung, yang telah senantiasa memberikan ilmu serta pembelajaran yang bermanfaat kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan.
7. Pihak CV Maju Raya yang telah menjadi objek penelitian penulis.
8. Sahabat seperjuangan Skripsi Gustinar Dyah Savitri Septiari, Deandra Sarah Lidya Agatha Tewu, Rizky Raviady, Muhammad Naufal Fadhiil Bima yang selalu membantu selama proses penyusunan skripsi ini.
9. Sahabat dekat di Manajemen UNPAR angkatan 2020 Stefanus Verdio Setyo Herwanto, Bagus Ananta Abiyasa, Mohammad Farhan Mazhari, Hikal Athallah Muzakki, Erick Jonathan, Antonius Vivaldi , Ardhi Osa Makhlufi, Zilham Ilman Fahman, Bryan Joseph Sibarani, Muharromy Gamma Rasyid, Miftahudin, Pablo Jeremy, Joel Jefferson.
10. Sahabat-sahabat Liburan selaku sahabat dekat penulis yang selalu memberi dukungan dan mendengar atas segala keluh kesah penulis selama melaksanakan skripsi.
11. Sahabat-sahabat Ting-ting yang sudah menemani penulis disaat suka dan duka penulis saat penyusunan skripsi.
12. Seluruh keluarga Manajemen UNPAR angkatan 2020 yang telah berjuang bersama dari awal perkuliahan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan. Besar harapan penulis bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, 3 Juli 2024

Sadewa Kuswandi Putra

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1</b>	
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Kerangka Penelitian.....	4
<b>BAB 2.....</b>	<b>6</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 Kompensasi.....	6
2.1.1 Tujuan Kompensasi dan asas Kompensasi.....	7
2.1.2 Tantangan-Tantangan Dalam Kompensasi.....	9
2.1.3 Jenis - Jenis Kompensasi.....	10
2.1.4 Faktor - Faktor Kompensasi.....	11
2.1.5 Sistem Kompensasi.....	12
2.1.6 Komponen-Komponen Kompensasi.....	13
2.1.7 Penetapan Upah Minimum Kota Bandung.....	14
2.2 Penelitian Terdahulu.....	14
<b>BAB 3.....</b>	<b>17</b>

<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>17</b>
3.1 Metode Penelitian.....	17
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	17
3.3 Populasi Penelitian.....	18
3.4 Interview Guide.....	18
3.5 Teknik Analisis Data.....	20
3.6 Uji Validitas.....	21
3.7 Objek Penelitian.....	22
3.7.1 Profil Perusahaan.....	22
3.7.2 Profil Responden.....	22
<b>BAB 4.....</b>	<b>24</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>24</b>
4.1 Analisis Kompensasi pada CV Maju Raya.....	24
4.2 Hasil Wawancara responden.....	24
4.2.1 Analisis Kompensasi pada karyawan CV Maju Raya.....	25
4.2.1.1 Kesimpulan Responden Karyawan.....	45
4.3 Hasil Penelitian.....	49
<b>BAB 5.....</b>	<b>50</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>50</b>
5.1 Kesimpulan.....	50
5.2 Saran.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>54</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkiraan Pengeluaran Karyawan Selama 1 bulan dan Gaji yang Mereka Dapatkan.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Tabel Interview guide.....	19
Tabel 3.2 Total Responden.....	22
Tabel 3.3 Profil Responden.....	22
Tabel 4.1 Wawancara dengan karyawan CV Maju Raya.....	25

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Mind Map Kesimpulan.....	48
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Hasil Wawancara.....	54
Riwayat Hidup Penulis.....	76



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era bisnis yang semakin berkembang pesat, persaingan pun menjadi semakin ketat yang menyebabkan perubahan terhadap cara menjalankan sebuah bisnis. Dengan semakin cepatnya perubahan tersebut setiap perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi terhadap tuntutan global. Salah satu faktor yang dapat dibenahi oleh setiap perusahaan adalah pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat membuat perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien tidaklah mudah, perusahaan seringkali mendapatkan permasalahan seperti kinerja karyawan yang menurun dan tidak sesuai keinginan perusahaan.

Karyawan adalah pemegang peran penting dalam perusahaan. Karyawan menjadi faktor besar dalam keberlangsungan perusahaan seperti Karyawan memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan harus memperhitungkan faktor karyawan tersebut karena apabila perusahaan tidak mempunyai karyawan yang kompeten maka keberlangsungan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan yang kompeten akan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Salah satu faktor yang berdampak mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang layak dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan.

CV Maju Raya merupakan perusahaan yang menyediakan jasa percetakan seperti undangan pernikahan, brosur, buku serta menjual alat tulis kantor (ATK). CV Maju jaya didirikan pada tahun 1975 dan berlokasi di daerah Cicaheum, Bandung dan saat ini memiliki 7 karyawan. CV Maju Raya berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang baik dan optimal kepada seluruh pelanggan. Peneliti melakukan

*preliminary research* dengan melakukan observasi. Setelah melakukan wawancara dengan pemilik CV Maju Raya, penulis mendapatkan beberapa informasi yaitu sebagai berikut. Pemilik menjelaskan bahwa ada kendala yang saat ini sedang dialami oleh perusahaan yaitu adanya ketidakmampuan perusahaan untuk memberikan upah sesuai dengan ketentuan UMK Bandung. Pemilik perusahaan mengatakan bahwa sempat terjadi penurunan pendapatan di tahun 2020-2022 yang menyebabkan perusahaan harus mengubah kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawan. Perubahan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengganti sistem penggajian karyawan dari gaji bulanan menjadi upah harian. Perubahan sistem penggajian dari bulanan menjadi harian membuat upah yang didapatkan pun berkurang dimana dalam gaji bulanan karyawan mendapatkan gaji sebesar Rp 3.000.000 menjadi upah harian yang dimana karyawan hanya mendapatkan uang sebesar Rp 80.000-100.000 dalam sehari. Dalam penghitungannya karyawan pun hanya mendapatkan penghasilan sebesar Rp 1.900.000 - 2.400.000 sebulan. Hal ini pun menimbulkan keluhan dari karyawan dimana karyawan merasa kebijakan tersebut merugikan mereka. Hasil prelin yang dilakukan dengan karyawan ditemukan fenomena bahwa karyawan mengeluh dengan kebijakan tersebut. Karyawan menjadi tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka, hal ini dibuktikan dengan pengeluaran sebulan 2 karyawan yang akan dijelaskan dalam tabel berikut

Tabel 1.1

Perkiraan Pengeluaran Karyawan Selama 1 bulan dan Gaji yang Mereka Dapatkan

No	Pengeluaran Karyawan Dalam 1 Bulan	Penghasilan yang Didapatkan
1	Rp 2.700.000	Rp 2.100.000
2	Rp 2.500.000	Rp 2.000.000

Sumber : Data olahan penulis

Berdasarkan Tabel 1.1 yang merupakan data perbandingan pengeluaran dan gaji dari 2 karyawan yang telah penulis wawancara. Didapatkan bahwa terdapat selisih yang

cukup besar antara gaji dan pengeluaran karyawan untuk kebutuhan pokok sehari-sehari. Selain itu karyawan tidak mendapatkan slip gaji dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas dan wawancara yang sudah dilakukan kepada pemilik dan beberapa karyawan CV Maju Raya. adanya kekurangan dalam gaji dapat membuat karyawan merasa tidak puas. Kekurangan gaji dari kebutuhan karyawan selama sebulan yang sebesar Rp2.500.000 - 2.700.000 dengan pendapatan upah yang diberikan oleh perusahaan sebesar Rp.2.000.000 - 2.100.000 membuat terdapat ketimpangan antara upah yang diberikan dengan kebutuhan karyawan. Selain itu tidak adanya data pendukung seperti slip gaji . Selain itu adanya ketidakpuasan karyawan terhadap Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan Maka dalam hal tersebut diperlukan adanya sorotan untuk sistem kompensasi karena adanya pemberian kompensasi yang kurang cukup bagi karyawan.. Dari hasil preliminary research yang sudah dilakukan peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “**Analisis Kompensasi Karyawan di CV Maju Raya**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

UKM adalah program pemerintah untuk meningkatkan kemakmuran masyarakat melalui bisnis mandiri yang memanfaatkan sumber daya alam dan manusia. Untuk menjaga kelangsungan usaha, UKM membutuhkan manajemen yang kuat. Karyawan sering menghadapi keterbatasan dalam bekerja, dan salah satu solusi perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah pemberian kompensasi. Berdasarkan latar belakang ini, rumusan masalahnya adalah: "Bagaimana kompensasi karyawan yang diterapkan pada CV Maju Raya?"

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Agar penelitian ini mempunyai tolak ukur keberhasilan yang dapat dijadikan pedoman, maka tujuan dari penelitian ini adalah “mengetahui kompensasi karyawan yang diterapkan di CV Maju Raya”

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat bermanfaat terhadap:

1. Pembaca

Peneliti berharap pembaca dapat menambah ilmu dan wawasan tentang sistem kompensasi Karyawan di CV Maju Raya.

2. Perusahaan Terkait

Peneliti berharap *Perusahaan* dapat belajar dari hasil penelitian ini agar kedepannya dapat menjadi hal yang bermanfaat bagi perusahaan.

3. Peneliti

Peneliti berharap peneliti sendiri dapat menambah ilmu terhadap pembuatan penelitian yang baik dan benar. Dan peneliti juga mendapatkan pengetahuan yang dapat membuat peneliti berpikir secara kritis.

#### **1.5 Kerangka Pemikiran**

Kompensasi adalah imbalan atau hasil yang didapatkan oleh karyawan atas kontribusi yang telah dilakukan olehnya terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Nurafni (2019) Kompensasi merupakan hasil pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung sebagai hak atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan bagi perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi 2 dimensi yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi non finansial yang dimana kompensasi finansial terbagi lagi menjadi 2 yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Menurut Rivai (2018) terdapat beberapa dimensi dalam kompensasi yaitu :

1. Gaji/Upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Dimensi diatas merupakan komponen kompensasi yang dapat mendukung terjadinya kompensasi yang efektif dan dapat meningkatkan kualitas karyawan yang baik Tercapainya tujuan perusahaan merupakan hal yang harus difokuskan oleh

perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi yang baik bagi karyawan yang dimiliki. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan terjalinnya ikatan kerja sama yang baik antara karyawan dengan perusahaan.

Penelitian ini akan difokuskan dalam menganalisis kompensasi untuk karyawan di CV Maju Raya. Melalui pendekatan Kualitatif Deskriptif, penelitian ini akan mencari tahu lebih dalam mengenai potensi hambatan dan strategi untuk menanggulangi permasalahan tersebut. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah mencari lebih tahu lebih dalam tentang seberapa berpengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan harapan dapat memberikan solusi dan kontribusi terhadap pelaksanaan tugas dan keseluruhan perusahaan.