

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli

Wery Bakery merupakan salah satu kompensasi industri yang bergerak di bidang produksi kue dan roti yang telah berdiri sejak tanggal 12 Desember 2001. Kompensasi ini lahir dari inisiatif dan semangat wirausaha untuk menghadirkan produk pangan lokal yang berkualitas dan digemari masyarakat. Pada masa awal berdirinya, Wery Bakery berlokasi di Desa Lolofaoso. Di tempat inilah awal mula usaha ini dirintis secara sederhana. Pada saat itu, produk yang dihasilkan masih sangat terbatas, yakni hanya berupa kue pia dan dodol. Proses produksi pun dilakukan dengan peralatan yang masih tradisional dan dalam skala yang kecil. Namun, dengan ketekunan dan komitmen untuk terus berkembang, Wery Bakery mampu mempertahankan usahanya di tengah tantangan dan keterbatasan.

Lokasi awal yang kurang strategis menjadi salah satu hambatan utama dalam pengembangan usaha pada masa itu. Desa Lolofaoso, meskipun memberikan ketenangan dan ruang untuk berkreasi, kurang mendukung dari sisi akses pasar karena tidak berada di jalur lalu lintas utama masyarakat. Hal ini menyebabkan tingkat penjualan produk menjadi kurang maksimal, dan usaha pun mengalami keterbatasan dalam menjangkau konsumen yang lebih luas. Menyadari pentingnya lokasi usaha yang strategis sebagai salah satu faktor utama keberhasilan bisnis, maka pada tahap berikutnya, Wery Bakery dipindahkan ke sebuah rumah kontrakan yang terletak di Simpang Faekhu Km. 8, Desa Faekhu. Lokasi ini dipilih karena berada di salah satu jalur utama yang ramai dilalui kendaraan dan masyarakat, sehingga memiliki potensi pasar yang jauh lebih baik. Perpindahan ini menjadi titik awal perkembangan yang signifikan bagi Wery Bakery. Dengan lokasi yang

lebih strategis, masyarakat mulai mengenal dan mencoba produk-produk Wery Bakery, dan secara perlahan usaha ini mulai mendapatkan tempat di hati konsumen.

Seiring dengan meningkatnya minat masyarakat terhadap produk-produk yang ditawarkan, permintaan pasar pun terus bertambah. Dalam rangka menjawab antusiasme tersebut, Wery Bakery kemudian mulai menambah jumlah produksi hariannya. Tidak hanya itu, jenis produk pun mulai dikembangkan. Dari yang awalnya hanya memproduksi pia dan dodol, Wery Bakery mulai berinovasi dengan memperkenalkan berbagai jenis kue dan roti lainnya untuk memenuhi selera konsumen yang beragam. Penambahan variasi produk ini dilakukan dengan tetap mempertahankan cita rasa khas dan kualitas bahan baku yang baik, sehingga konsumen tetap merasa puas dan loyal terhadap produk Wery Bakery. Setelah beberapa waktu menempati rumah kontrakan di Desa Faekhu, masa kontrak tempat usaha tersebut pun akhirnya berakhir. Mengingat perkembangan usaha yang semakin pesat dan kebutuhan akan lokasi yang lebih permanen serta luas, maka Wery Bakery kembali melakukan relokasi. Kali ini, usaha dipindahkan ke lokasi baru yang berada di Jl. Pelud Binaka Km. 6, Desa Fodo, Kecamatan Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli. Lokasi ini dipilih karena dinilai lebih representatif untuk menunjang kegiatan operasional yang semakin berkembang, serta lebih mudah diakses oleh pelanggan maupun mitra usaha.

Hingga saat ini, Wery Bakery masih terus beroperasi di lokasi tersebut dan terus mengalami pertumbuhan. Kompensasi ini tidak hanya berfokus pada produksi dan penjualan, tetapi juga berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Berbagai inovasi dalam produk dan strategi pemasaran terus dikembangkan demi mempertahankan eksistensi di tengah persaingan industri pangan yang semakin kompetitif. Dengan sejarah panjang yang dilalui sejak tahun 2001, Wery Bakery menjadi bukti nyata bahwa ketekunan, keberanian untuk berinovasi, dan pemilihan lokasi usaha yang tepat merupakan

kunci utama dalam membangun dan mengembangkan sebuah usaha. Perjalanan Wery Bakery juga menjadi inspirasi bagi banyak pelaku UMKM lokal di Gunungsitoli dan sekitarnya dalam menghadapi tantangan dan terus maju demi mencapai kesuksesan.

4.1.2 Foto Lokasi Penelitian

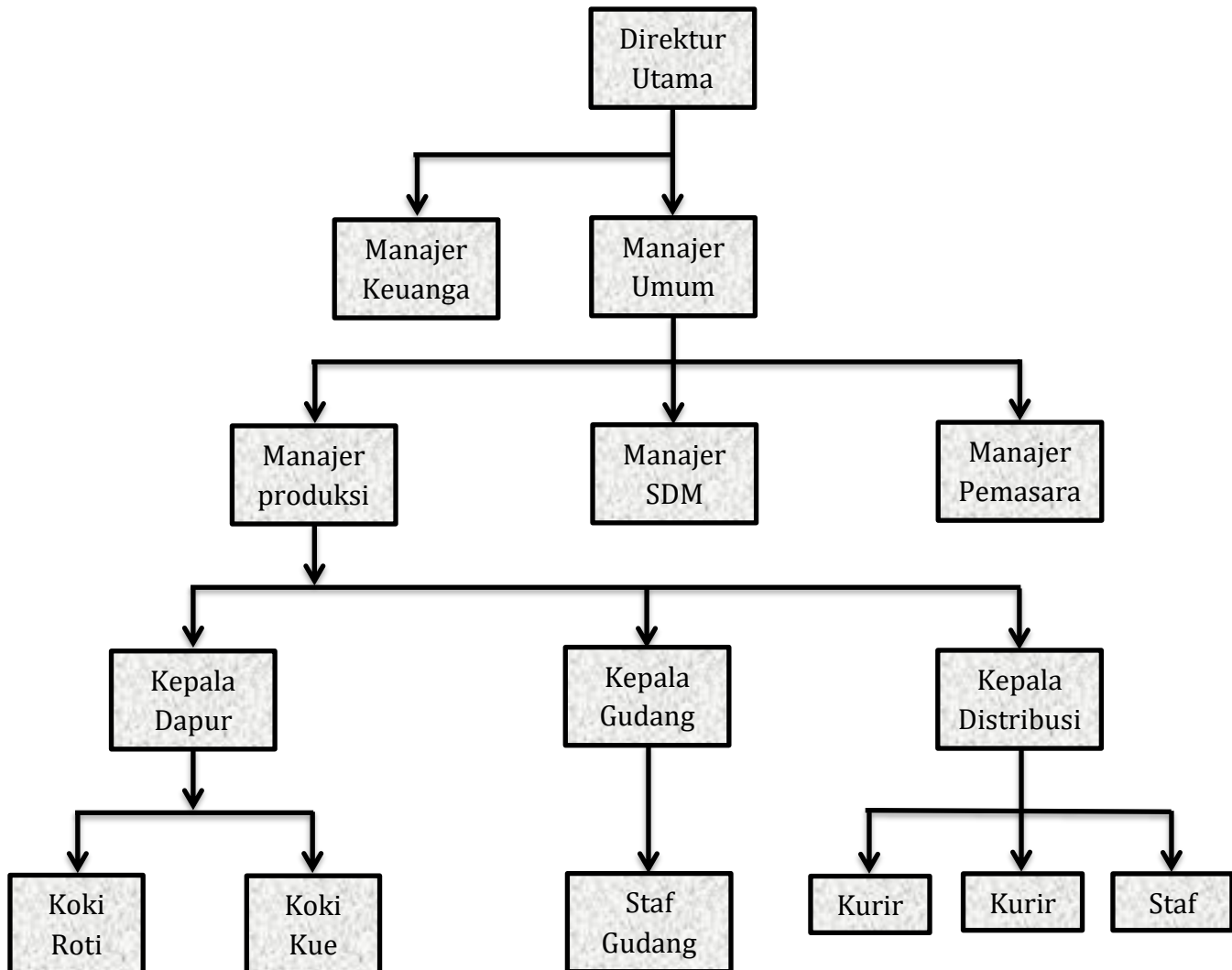
Foto Lokasi Tempat Penelitian



Sumber : diolah peneliti, 2025

Gambar 4.1 Lokasi Penelitian

4.2 Struktur Organisasi CV. Grup Wery Bakery Kota Gunungsitoli



Sumber : diolah peneliti, 2025

4.2.1 Visi dan Misi CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli

CV. Grup Werry Bakery mempunyai Visi Dan Misi, diantaranya yaitu:

A. Visi Wery Bakery:

Memiliki usaha yang menciptakan produk yang berkualitas tinggi, unggul dari segi cita rasa, serta memperdayakan hasil bumi, dan menjadi saluran berkat bagi sesama.

B. Misi Wery Bakery:

1. Menggunakan bahan-bahan bermutu, berkualitas tinggi, serta menggunakan bahan halal dan bersertifikat halal.
2. Meningkatkan kualitas karyawan dan karyawan melalui pelatihan rutin.
3. Bekerjasama dengan pengusaha lainnya untuk memperoleh bahan bermutu.
4. Mengikuti perkembangan mesin dan alat-alat penunjang usaha.
5. Meningkatkan potensi pangan lokal agar semakin dikenal masyarakat dalam dan luar negeri.
6. Menjaga kualitas dan terus berinovasi.
7. Bekerjasama dengan instansi terkait dalam hal pengawasan internal dan eksternal.

4.2.2 Hari dan Jam Kerja

Hari dan jam kerja merupakan aspek penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya masing-masing. Di CV. Grup Wery Gunungsitoli, sistem jam kerja umumnya berlangsung selama tujuh hari penuh dalam seminggu, dari hari Senin hingga Minggu, tanpa adanya hari libur. Adapun jam operasional toko Wery Grup Gunungsitoli dimulai dari pukul 08.00 hingga 22.00 WIB setiap hari Senin sampai Sabtu, sedangkan pada hari Minggu dimulai pukul 08.00 hingga 18.00 WIB, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jam kerja usaha CV. Grup wery Bakery Kota Gunungsitoli

No	Hari	Jam Kerja
1	Senin	08:00-22:00
2	Selasa	08:00-22:00
3	Rabu	08:00-22:00
4	Kamis	08:00-22:00

5	Jumat	08:00-22:00
6	Sabtu	08:00-22:00
7	Minggu	08:00-18:00

Sumber : Werry Group Gunungsitoli

4.2.3 Deskripsi Temuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di CV. Grup Wery Bakery Kota Gunungsitoli memberikan dampak positif terhadap performa kerja para karyawan. Bentuk kompensasi yang diberikan mencakup aspek finansial, seperti gaji dan bonus, serta bentuk non-finansial, seperti penghargaan atas kinerja, suasana kerja yang mendukung, dan relasi kerja yang harmonis. Para karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi tersebut cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, disiplin dalam menjalankan tugas, serta peningkatan efisiensi kerja. Dengan demikian, kompensasi yang dirancang secara tepat terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

4.2.4 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 6 orang informan yang terdiri dari pemilik usaha, manajer, dan beberapa karyawan CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli. Informan dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan peran dan pengalaman mereka dalam sistem pemberian kompensasi dan pelaksanaan kerja di kompensasi. Pemilihan informan ini bertujuan untuk memperoleh data yang mendalam dan komprehensif terkait kebijakan kompensasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Karakteristik informan mencakup jabatan, tanggung jawab kerja, serta lama bekerja di kompensasi. Karakteristik ini penting untuk dianalisis karena dapat berdampak pada pandangan dan pengalaman informan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Dengan memahami latar belakang dan posisi masing-masing informan, peneliti dapat menggali informasi

secara lebih akurat serta menafsirkan data secara kontekstual untuk mengidentifikasi hubungan antara pemberian kompensasi dan peningkatan kinerja karyawan.

A. Pengertian Identitas Responden

Informan dalam penelitian ini adalah individu-individu yang memiliki peran langsung dalam aktivitas manajerial di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli, yaitu pemilik usaha, manajer, serta beberapa karyawan yang mewakili bagian produksi dan distribusi. Para informan dipilih secara purposif berdasarkan kriteria keterlibatan aktif mereka dalam sistem pemberian kompensasi dan pelaksanaan tugas kerja sehari-hari. Informan memiliki latar belakang jabatan, pengalaman kerja, dan tanggung jawab yang berbeda-beda, sehingga memberikan sudut pandang yang beragam mengenai kebijakan kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi serta kinerja kerja. Keberagaman ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan kondisi nyata di lapangan dan memberikan gambaran menyeluruh tentang hubungan antara kompensasi dan peningkatan kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, penelitian mampu menangkap dinamika internal kompensasi secara mendalam dan kontekstual.

B. Identitas Responden

Identitas responden adalah bagian penting dari analisis survei atau penelitian. Sesuai dengan penjelasan pada bab sebelumnya, bahwa yang menjadi sampel sekaligus sebagai responden pada penelitian ini adalah Manajer dan sebagian karyawan pada di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli.

4.2.5 Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli, khususnya menjelaskan Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja

Karyawan Di Cv.Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Manajer dan sebagian karyawan di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, usia, pendidikan terakhir, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 6 orang yaitu: Manajer dan sebagian karyawan di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Informan Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Keterangan
1	Perempuan	5	
2	Laki-Laki	1	
Jumlah		6	

Sumber : Olahan Peneliti, 2025

Tabel 4.2 Karakteristik Informan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Keterangan
1	20 - 25	3	
2	26 - 30	3	
Jumlah		6	

Sumber : Olahan Peneliti, 2025

Tabel 4.3 Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Keterangan
1	SMA	5	
2	S1	1	
Jumlah		6	

Sumber : Olahan Peneliti, 2025

Tabel 4.4 Karakteristik Informan Berdasarkan Jabatan

No	Nama	Jabatan	Jumlah	Ket
1	Nidarman Zai S. A.B	Manajer	1	
2	Desi Kurniawati Harefa	Ruang Tengah	1	
3	Hikmat Harefa	Ruang Paduan	1	
4	Kristine Gea	Bagian Kasir	1	
5	Ingati Harefa	Bagian Bahan	1	
6	Kristin Zebua	Bagian Pelayanan	1	
Jumlah			6	

Sumber : Olahan Peneliti, 2025

4.2.6 Rincian Pekerjaan Informan CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli

1. Nidarman Zai, S.A.B – Manajer

- Mengawasi seluruh kegiatan operasional perusahaan, mulai dari produksi hingga penjualan.
- Menetapkan strategi penjualan dan pemasaran untuk meningkatkan omset.
- Mengatur pembagian tugas kepada seluruh karyawan sesuai bidangnya.
- Mengambil keputusan penting terkait pembelian bahan baku, peralatan, dan kebutuhan operasional lainnya.
- Melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala.

- Menjaga hubungan baik dengan pemasok (supplier) dan pelanggan utama.

2. Desi Kurniawati Harefa – Ruang Tengah

- Mengatur penempatan roti dan produk lain di area display agar menarik perhatian pembeli.
- Menjaga kebersihan dan kerapian area tengah toko.
- Mengisi ulang stok produk di rak display apabila mulai berkurang.
- Membantu memberikan informasi kepada pelanggan mengenai jenis dan harga produk.
- Memastikan setiap produk di display masih dalam kondisi layak jual dan belum melewati masa kadaluarsa.

3. Hikmat Harefa – Bagian Paduan

- Menyiapkan dan mencampur bahan-bahan sesuai resep yang telah ditentukan.
- Memastikan takaran bahan tepat agar kualitas rasa tetap konsisten.
- Mengoperasikan peralatan pengaduk adonan (mixer) dengan benar.
- Menjaga kebersihan area kerja dan peralatan yang digunakan.
- Melaporkan kepada manajer jika ada kekurangan bahan baku.

4. Kristine Gea – Bagian Kasir

- Melayani transaksi pembelian dengan cepat dan ramah.
- Menghitung total pembelian dan menerima pembayaran tunai atau non-tunai.
- Memberikan struk pembelian kepada pelanggan.
- Menjaga keamanan uang kas selama jam kerja.
- Melakukan pencatatan transaksi harian untuk laporan keuangan.

5. Ingati Harefa – Bagian Bahan

- Menyediakan dan menimbang bahan baku sesuai kebutuhan produksi harian.
- Memastikan stok bahan baku selalu tersedia dan dalam kondisi baik.
- Mengatur penyimpanan bahan agar tetap segar dan higienis.
- Memeriksa tanggal kadaluarsa bahan baku secara rutin.
- Berkoordinasi dengan bagian paduan untuk memastikan kelancaran proses produksi.

6. Kristin Zebua – Bagian Pelayanan

- Menyambut dan melayani pelanggan dengan ramah.
- Membantu pelanggan dalam memilih produk.
- Menangani keluhan atau pertanyaan pelanggan dengan baik.
- Menjaga kebersihan area pelayanan dan etalase.
- Memastikan setiap pelanggan mendapatkan pelayanan yang memuaskan.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

Teknik dalam melakukan penelitian, antara lain :

a. Wawancara (Interview)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dengan narasumber. Peneliti telah melakukan wawancara kepada sumber data, disertai dengan bukti foto, dan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian dengan mengajukan beberapa pertanyaan tentang Sistem Pemberian Kompensasi Di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli

b. Dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data yang disertai dengan bukti seperti foto-foto dan video untuk melengkapi data hasil wawancara dan hasil pengamatan atau observasi. Peneliti telah mengambil dokumentasi dari sumber data, sebagai bukti bahwa peneliti sudah terjun langsung

kelapangan untuk melakukan wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti.

c. Observasi

Merupakan Aktivitas pengamatan yang dilakukan oleh peneliti mengenai suatu objek tertentu secara cermat secara langsung di lokasi penelitian tersebut. Peneliti telah melakukan pengamatan tentang fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

4.4 Pembahasan

Dalam sebuah perusahaan, tentunya harus memperhatikan langkah-langkah yang dilakukan dalam meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dapat menciptakan perusahaan yang lebih berkembang di bidangnya. Salah satu hal yang wajib diperhatikan oleh sebuah perusahaan adalah pemberian balas jasa kepada karyawan berupa kompensasi dikarenakan pada zaman yang semakin berkembang ini, karyawan sangat memperhatikan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan itu sendiri. Sehingga dengan adanya keseimbangan antara jasa yang dilaksanakan dengan balas jasa yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan menambah tingkat loyalitas yang tinggi dan terpacu untuk menunjukkan performa terbaiknya karena termotivasi oleh tawaran kompensasi dari perusahaan.

4.3.1 Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, Pemberian Kompensasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu indikator kompensasi yg terdiri dari upah, insentif, tunjangan serta fasilitas dan indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas serta komitmen. Sebagaimana dijelaskan dalam landasan teori pada Bab II, pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari wawancara mendalam terhadap enam informan dan observasi langsung di lapangan menunjukkan bahwa sistem kompensasi CV. Grup Werry Bakery

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja kerja karyawan.

4.3.2 Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan menerima gaji pokok yang dibayarkan secara teratur. Meskipun beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi mereka tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, mereka tetap setia kepada kompensasi mereka. Selain membayar mereka, kompensasi memberikan bonus atau insentif kepada karyawan yang mencapai tujuan tertentu khususnya pada hari raya atau acara besar. Karena kompensasi finansial ini, karyawan yang merasa dihargai secara materi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, dan menunjukkan disiplin yang tinggi saat menyelesaikan tugas.

4.3.3 Kompensasi Finansial dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial merupakan bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Dalam konteks CV. Grup Werry Bakery, kompensasi finansial yang diberikan mencakup gaji pokok, uang makan, tunjangan transportasi, dan bonus insentif berdasarkan pencapaian target produksi dan penjualan. Dari hasil wawancara, mayoritas karyawan menyatakan bahwa gaji pokok yang mereka terima sudah sesuai dengan beban kerja yang dijalankan. Mereka juga merasa dihargai dengan adanya bonus dan tunjangan, terutama ketika perusahaan mencapai target-target tertentu. Kompensasi ini menjadi motivasi eksternal yang sangat berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

4.3.4 Kompensasi Non-Finansial sebagai Pendukung Motivasi

Kompensasi tidak hanya memberikan kompensasi uang, tetapi juga pujian atas hasil kerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan

harmonis, dan dukungan moral dari atasan. Hubungan kerja yang terbina antara pimpinan dan bawahan cenderung terbuka dan komunikatif, memberikan rasa aman dan dihargai kepada karyawan. Ini diperkuat oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa karyawan bekerja dalam suasana kerja yang positif dan bekerja sama dengan baik di divisi mereka. Suasana kerja yang mendukung dan interaksi sosial yang sehat membuat karyawan lebih setia, bertanggung jawab, dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas harian mereka.

4.3.5 Kompensasi Non-Finansial dan Kontribusinya terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi non-finansial dalam penelitian ini mencakup hal-hal seperti suasana kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan pimpinan, pemberian penghargaan non-materiil (seperti pujian atas pencapaian kerja), serta peluang pengembangan diri melalui pelatihan atau promosi jabatan.

4.3.6 Evaluasi Terhadap Sistem Kompensasi Non-Finansial

Selain aspek finansial, kompensasi non-finansial juga mendapat perhatian khusus dalam penelitian ini. Beberapa bentuk non-finansial yang dirasakan oleh karyawan antara lain: suasana kerja yang kondusif, hubungan yang harmonis antar rekan kerja, dan sikap suportif dari atasan. Namun, ada juga catatan bahwa belum ada program formal pelatihan kerja atau jenjang karier yang jelas. Karyawan mengharapkan adanya pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka, serta peluang untuk promosi jabatan. Hal ini penting untuk mendorong pengembangan profesional dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4.3.7 Hubungan Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kompensasi berdampak langsung pada enam metrik kinerja utama karyawan, yaitu

- a. Kualitas kerja
Pekerja merasa mampu menyelesaikan tugas yang memenuhi standar kompensasi.
- b. Kuantitas kerja
Target kerja harian dapat dicapai dengan optimal, tetapi terkadang terdapat kendala teknis.
- c. Ketepatan waktu
Pekerjaan dilakukan sesuai tenggat waktu.
- d. Efisiensi kerja
Sumber daya seperti bahan baku dan waktu digunakan dengan hemat dan tepat.
- e. Komitmen kerja
Pekerja menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan kompensasi mereka.
- f. Kerja sama tim
Karyawan bekerja sama dengan baik dan efektif.

4.5 Analisis Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan oleh peneliti di tempat secara langsung dengan menemui langsung informan dalam mengetahui tentang Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli. Pemberian kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah kompensasi. Oleh karena itu, setiap pemberian kompensasi yang menjadi target untuk meningkatkan kinerja karyawan menggunakan metode yang unik. Pemberian kompensasi adalah cara yang digunakan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini yang akan mendorong para peneliti untuk melihat cara-cara di sebuah kompensasi khususnya di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli menggunakan analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut data hasil wawancara lengkap yang dikumpulkan peneliti pada bulan juni 2025 melalui wawancara berdasarkan draft wawancara yang dibuat dari setiap indikator pada penelitian ini, diantaranya:

A. Informan I : Nidarman Zai S. A.B

Jabatan : Manajer

Pertanyaan

1. Bagaimana Anda menilai kualitas hasil pekerjaan Anda sendiri? Apakah Anda merasa pekerjaan Anda mencerminkan keterampilan dan kemampuan Anda secara maksimal?

Jawaban :

Sebagai manajer, saya melihat bahwa hasil pekerjaan saya sebagian besar mencerminkan keterampilan dan kemampuan saya. Saya mampu melakukan tugas manajemen seperti perencanaan produksi, pengawasan, dan evaluasi kinerja karyawan. Selain itu, saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan saya melalui pengalaman kerja saya dan diskusi internal.

2. Seberapa banyak tugas atau target yang biasanya dapat Anda selesaikan dalam periode kerja tertentu? Apakah ada hambatan dalam mencapai target kuantitas kerja tersebut?

Jawaban :

Saya dapat menyelesaikan sebagian besar target produksi dan manajerial sesuai rencana dalam jangka waktu tertentu. Namun, kendala seperti keterlambatan bahan baku atau cuaca yang memengaruhi distribusi kadang-kadang menjadi masalah. Saya selalu berusaha mengatasinya dengan menyesuaikan jadwal dan berkomunikasi dengan tim secara aktif.

3. Apakah Anda sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan? Bagaimana Anda mengatur waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas?

Jawaban :

Saya cukup disiplin untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Untuk mengatur waktu, skala prioritas tugas harian dan sistem pengawasan sederhana digunakan untuk melacak kemajuan setiap tugas.

4. Seberapa efisien Anda dalam menggunakan sumber daya yang tersedia (waktu, tenaga, dana, alat) untuk menyelesaikan pekerjaan? Adakah strategi khusus yang Anda terapkan?

Jawaban :

Saya berusaha semaksimal mungkin untuk menggunakan waktu, energi, dan alat produksi secara efektif. Agar tidak ada pemborosan atau tumpang tindih, saya menggunakan pendekatan untuk melakukan evaluasi penggunaan bahan dan tenaga kerja setiap minggu. Saya juga tetap berkomunikasi dengan seluruh bagian.

5. Bagaimana Anda menggambarkan komitmen Anda terhadap tugas, tanggung jawab, dan keberlangsungan kompensasi? Apa yang membuat Anda tetap termotivasi dalam bekerja?

Jawaban :

Saya sangat berkomitmen pada tugas yang saya ambil. Saya percaya bahwa semua orang bertanggung jawab atas keberhasilan kompensasi. Saya terus termotivasi untuk melihat kompensasi berkembang dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

6. Bagaimana peran Anda dalam tim kerja? Apakah Anda aktif dalam bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan tugas-tugas bersama?

Jawaban :

Saya bertindak sebagai pengarah dan fasilitator dalam tim. Saya aktif berkomunikasi dengan staf produksi dan bagian lain, dan saya mendorong mereka untuk bekerja sama dengan baik agar tujuan tim dapat tercapai secara efisien dan tanpa konflik.

7. Apakah Anda merasa bahwa upah yang Anda terima sudah sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab Anda? Mengapa demikian?

Jawaban :

Saya percaya bahwa kompensasi yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya jalankan dan cukup layak untuk saya.

Meskipun selalu ada harapan untuk peningkatan, saya memahami kondisi bisnis saat ini dan bersyukur atas penghargaan yang diberikan kompensasi.

8. Apakah kompensasi memberikan insentif atas kinerja yang melebihi target? Bagaimana pandangan Anda terhadap sistem pemberian insentif tersebut?

Jawaban :

Walau belum diatur secara sistematis, kompensasi memang memberikan insentif. Menurut pendapat saya, insentif seharusnya didasarkan pada kinerja yang diukur agar lebih adil dan mendorong setiap pekerja untuk melakukan lebih banyak pekerjaan.

9. Tunjangan apa saja yang Anda terima dari kompensasi? Sejauh mana tunjangan tersebut membantu meningkatkan kesejahteraan Anda dan keluarga?

Jawaban :

Saya menerima tunjangan untuk makanan dan pengangkutan. Tunjangan ini sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, terutama untuk biaya rutin. Akan lebih baik jika tunjangan ini ditingkatkan seiring kompensasi berkembang.

10. Bagaimana Anda menilai fasilitas kerja yang disediakan oleh kompensasi (seperti ruang kerja, alat, tempat ibadah, layanan kesehatan, dll)? Apakah fasilitas tersebut mendukung produktivitas Anda?

Jawaban :

Saya pikir fasilitas kerja kompensasi cukup memadai. Ruang kerjanya cukup nyaman, ada peralatan yang tersedia, dan ada tempat ibadah untuk karyawan, dan fasilitas ini sangat mendukung produktivitas karena menciptakan tempat kerja yang bersih, tertib, dan kondusif.

B. Informan II : Desi Kurniawati Harefa

Jabatan : Ruang Tengah

Pertanyaan

1. Bagaimana Anda menilai kualitas hasil pekerjaan Anda sendiri? Apakah Anda merasa pekerjaan Anda mencerminkan keterampilan dan kemampuan Anda secara maksimal?

Jawaban :

Menurut Desi hasil pekerjaannya selama ini cukup baik dan menunjukkan kemampuan dan keterampilannya sebagai karyawan di bagian produksi. Meskipun masih ada ruang untuk peningkatan, terutama dalam hal kecepatan dan konsistensi, ia merasa bahwa pekerjaan yang ia lakukan sudah memenuhi kemampuannya.

2. Seberapa banyak tugas atau target yang biasanya dapat Anda selesaikan dalam periode kerja tertentu? Apakah ada hambatan dalam mencapai target kuantitas kerja tersebut?

Jawaban :

Desi mampu menyelesaikan seluruh tugas sesuai dengan standar dalam jangka waktu tertentu. Namun, ia mengakui bahwa hambatan seperti kelelahan fisik atau keterlambatan pasokan bahan baku dapat mempengaruhi pencapaian kuantitas kerja yang diinginkan.

3. Apakah Anda sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan? Bagaimana Anda mengatur waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas?

Jawaban :

Mengenai ketepatan waktu, Desi mengatakan bahwa ia selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan oleh atasan. Ia mengatur waktunya dengan membuat prioritas berdasarkan jenis tugas dan urgensi, dan berusaha untuk tetap fokus sepanjang hari.

4. Seberapa efisien Anda dalam menggunakan sumber daya yang tersedia (waktu, tenaga, dana, alat) untuk menyelesaikan pekerjaan? Adakah strategi khusus yang Anda terapkan?

Jawaban :

Desi mengatakan dia berusaha menggunakan sumber daya dengan efisien, baik dalam hal tenaga, waktu, maupun peralatan kerja. Untuk menjaga proses produksi tetap berjalan lancar, ia memiliki kemampuan

untuk menghindari gerakan yang tidak perlu dan memastikan bahwa alat kerja tetap dalam posisi yang tepat. Meskipun tidak memiliki pendekatan khusus, ia menggunakan pengalaman kerja sehari-hari untuk menjadi lebih efisien.

5. Bagaimana Anda menggambarkan komitmen Anda terhadap tugas, tanggung jawab, dan keberlangsungan kompensasi? Apa yang membuat Anda tetap termotivasi dalam bekerja?

Jawaban :

Dia sangat berdedikasi terhadap kompensasi. Ia merasa bertanggung jawab atas kelancaran produksi dan memiliki keinginan kuat untuk terus berkontribusi. Dua hal yang membuatnya tetap termotivasi adalah suasana kerja yang baik dan kepercayaan pimpinannya terhadap kemampuannya.

6. Bagaimana peran Anda dalam tim kerja? Apakah Anda aktif dalam bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan tugas-tugas bersama?

Jawaban :

Desi aktif dalam tim dan senang bekerja sama dengan orang lain. Ia mengakui bahwa kerja sama tim sangat membantu dalam menyelesaikan banyak tugas serta menciptakan lingkungan kerja yang efisien di mana semua orang bekerja sama dengan baik.

7. Apakah Anda merasa bahwa upah yang Anda terima sudah sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab Anda? Mengapa demikian?

Jawaban :

Dalam hal kompensasi, Desi mengatakan bahwa gajinya belum sepenuhnya sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, terutama di tengah volume produksi yang tinggi. Ia berharap kompensasi disesuaikan lebih adil berdasarkan kinerja dan tanggung jawab setiap karyawan.

8. Apakah kompensasi memberikan insentif atas kinerja yang melebihi target? Bagaimana pandangan Anda terhadap sistem pemberian insentif tersebut?

Jawaban :

Desi mengatakan bahwa kompensasi belum secara teratur memberikan penghargaan untuk kinerja yang melebihi target. Menurutnya, ini akan sangat membantu meningkatkan semangat kerja dan memberikan penghargaan atas lebih banyak usaha karyawan.

9. Tunjangan apa saja yang Anda terima dari kompensasi? Sejauh mana tunjangan tersebut membantu meningkatkan kesejahteraan Anda dan keluarga?

Jawaban :

Makan siang dan bantuan transportasi adalah kompensasi yang diterima, katanya. Tunjangan ini tidak terlalu besar, tetapi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan mengurangi pengeluaran rumah tangga.

10. Bagaimana Anda menilai fasilitas kerja yang disediakan oleh kompensasi (seperti ruang kerja, alat, tempat ibadah, layanan kesehatan, dll)? Apakah fasilitas tersebut mendukung produktivitas Anda?

Jawaban :

Desi menganggap fasilitas kerja CV. Grup Werry Bakery cukup baik, terutama dari segi ruang kerja dan peralatan produksi. Namun, dia berharap ada peningkatan pada fasilitas pendukung seperti ruang istirahat dan tempat ibadah yang lebih baik, sehingga karyawan lebih nyaman dan produktif saat bekerja.

C. Informan III : Hikmat Harefa

Jabatan : Bagian Paduan

Pertanyaan

1. Bagaimana Anda menilai kualitas hasil pekerjaan Anda sendiri? Apakah Anda merasa pekerjaan Anda mencerminkan keterampilan dan kemampuan Anda secara maksimal?

Jawaban :

Secara umum, Hikmat Harefa merasa puas dengan kualitas hasil kerjanya. Ia menilai bahwa keterampilan dan tanggung jawabnya sudah ditunjukkan dalam pekerjaannya. Ia memiliki kemampuan untuk

melakukan pekerjaan produksi seperti mengaduk adonan, mencetak, dan mengemas sesuai dengan standar kompensasi.

2. Seberapa banyak tugas atau target yang biasanya dapat Anda selesaikan dalam periode kerja tertentu? Apakah ada hambatan dalam mencapai target kuantitas kerja tersebut?

Jawaban :

Selama satu hari kerja, ia biasanya dapat menyelesaikan target harian yang telah ditentukan, tetapi kadang-kadang ia menghadapi masalah seperti keterlambatan bahan baku atau alat kerja yang tidak tersedia. Meskipun demikian, ia berusaha menyiasatinya dengan menyusun ulang alur kerja dan membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3. Apakah Anda sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan? Bagaimana Anda mengatur waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas?

Jawaban :

Selain itu, dia menyatakan bahwa dia berusaha untuk menyelesaikan tugasnya sebelum tenggat waktu. Ia mengatur waktu kerja dengan memperhatikan satu tahap proses sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya untuk mengurangi kesalahan. Dia percaya bahwa ketelitian dan konsistensi sangat penting dalam proses produksi roti.

4. Seberapa efisien Anda dalam menggunakan sumber daya yang tersedia (waktu, tenaga, dana, alat) untuk menyelesaikan pekerjaan? Adakah strategi khusus yang Anda terapkan?

Jawaban :

Hikmat mengatakan tentang efisiensi kerja bahwa ia selalu berusaha menggunakan waktu dan tenaga secara optimal. Agar proses produksi berjalan lancar, ia menghindari pekerjaan yang tidak perlu dan berusaha menjaga lingkungan kerja bersih. Tidak ada pendekatan khusus, tetapi beberapa tahun pekerjaan memberinya pemahaman yang lebih baik tentang cara bekerja dengan cepat dan efektif.

5. Bagaimana Anda menggambarkan komitmen Anda terhadap tugas, tanggung jawab, dan keberlangsungan kompensasi? Apa yang membuat Anda tetap termotivasi dalam bekerja?

Jawaban :

Dia disiplin dan setia dalam bekerja, menunjukkan komitmennya terhadap kompensasi. Ia percaya bahwa menjaga kualitas produk karena itu akan memengaruhi reputasi kompensasi. Motivasi utamanya adalah rasa kebersamaan dalam tim dan keinginan untuk kompensasi berkembang untuk meningkatkan kesehatan karyawan.

6. Bagaimana peran Anda dalam tim kerja? Apakah Anda aktif dalam bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan tugas-tugas bersama?

Jawaban :

Hikmat adalah rekan tim yang aktif, membantu dan membagi tugas jika diperlukan. Dia percaya bahwa kerja sama tim sangat penting, terutama di tempat kerja yang membutuhkan ketepatan dan kecepatan.

7. Apakah Anda merasa bahwa upah yang Anda terima sudah sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab Anda? Mengapa demikian?

Jawaban :

Terkait kompensasi, ia merasa bahwa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, tetapi belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja yang berat, terutama ketika harus bekerja lembur atau ketika produksi meningkat menjelang hari raya. Ia berharap ada penyesuaian di masa mendatang untuk lebih sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukannya.

8. Apakah kompensasi memberikan insentif atas kinerja yang melebihi target? Bagaimana pandangan Anda terhadap sistem pemberian insentif tersebut?

Jawaban :

Dalam hal insentif, Hikmat mengatakan bahwa kompensasi belum secara teratur memberikan insentif berdasarkan pencapaian kerja. Dia percaya bahwa jika sistem insentif diterapkan secara konsisten, hal ini

dapat mendorong karyawan untuk lebih rajin bekerja dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

9. Tunjangan apa saja yang Anda terima dari kompensasi? Sejauh mana tunjangan tersebut membantu meningkatkan kesejahteraan Anda dan keluarga?

Jawaban :

Untuk tunjangan, ia mengatakan bahwa kompensasi memberikan makan siang dan transportasi setiap hari; meskipun tidak banyak, tunjangan tersebut cukup untuk mengurangi biaya pribadi.

10. Bagaimana Anda menilai fasilitas kerja yang disediakan oleh kompensasi (seperti ruang kerja, alat, tempat ibadah, layanan kesehatan, dll)? Apakah fasilitas tersebut mendukung produktivitas Anda?

Jawaban :

Dalam hal fasilitas kerja, ia mengatakan bahwa ruang produksi cukup memadai dan alat-alat utama tersedia, tetapi ada beberapa kekurangan, seperti ruang gerak yang terbatas dan kurangnya alat bantu untuk mengangkut bahan. Dia berharap kompensasi dapat menambah fasilitas lain untuk membuat karyawan lebih nyaman dan produktif.

D. Informan IV : Kristine Gea

Jabatan : Bagian Kasir

Pertanyaan

1. Bagaimana Anda menilai kualitas hasil pekerjaan Anda sendiri? Apakah Anda merasa pekerjaan Anda mencerminkan keterampilan dan kemampuan Anda secara maksimal?

Jawaban :

Saya percaya bahwa pekerjaan saya sebagai kasir cukup baik dan menunjukkan kemampuan saya dalam melayani pelanggan, mencatat transaksi, dan menjaga akurasi keuangan. Karena posisi saya sebagai ujung tombak pelayanan konsumen yang sangat penting, saya selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang ramah dan tepat.

2. Seberapa banyak tugas atau target yang biasanya dapat Anda selesaikan dalam periode kerja tertentu? Apakah ada hambatan dalam mencapai target kuantitas kerja tersebut?

Jawaban :

Saya dapat menyelesaikan semua transaksi penjualan dengan cepat dan akurat dalam satu hari kerja. Namun, karena saya harus bekerja lebih cepat dari biasanya saat banyak pelanggan, terutama di akhir pekan atau hari besar, saya kadang-kadang kesulitan untuk tetap fokus. Meskipun demikian, saya terus berusaha menyelesaikan tugas dengan sempurna.

3. Apakah Anda sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan? Bagaimana Anda mengatur waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas?

Jawaban :

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. Biasanya, saya mengatur waktu dengan membagi fokus antara pencatatan transaksi, pengecekan uang, dan laporan harian. Untuk mempermudah rekap di akhir hari, saya juga terbiasa membuat catatan.

4. Seberapa efisien Anda dalam menggunakan sumber daya yang tersedia (waktu, tenaga, dana, alat) untuk menyelesaikan pekerjaan? Adakah strategi khusus yang Anda terapkan?

Jawaban :

Saya berusaha untuk menggunakan alat kerja dan waktu saya seefektif mungkin. Untuk mencegah waktu yang terbuang saat melayani pelanggan, saya berusaha memastikan bahwa alat kasir seperti mesin EDC dan sistem pencatatan manual dalam kondisi siap sebelum shift kerja dimulai.

5. Bagaimana Anda menggambarkan komitmen Anda terhadap tugas, tanggung jawab, dan keberlangsungan kompensasi? Apa yang membuat Anda tetap termotivasi dalam bekerja?

Jawaban :

Saya merasa bertanggung jawab atas apa yang saya lakukan di tempat kerja. Karena saya menyukai pekerjaan saya dan merasa dihargai oleh

rekan kerja dan atasan saya, komitmen saya meningkat. Selain itu, saya tetap semangat karena tempat kerja saya cukup menyenangkan.

6. Bagaimana peran Anda dalam tim kerja? Apakah Anda aktif dalam bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan tugas-tugas bersama?

Jawaban :

Saya selalu berusaha bekerja sama dengan orang lain, seperti staf toko dan bagian produksi. Saya juga terbiasa membantu pelanggan saat mereka membutuhkan informasi tentang produk atau pembayaran.

7. Apakah Anda merasa bahwa upah yang Anda terima sudah sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab Anda? Mengapa demikian?

Jawaban :

Saya tetap bersyukur dan berharap ada penyesuaian di masa depan, tetapi saya merasa bahwa gaji yang saya terima belum sepenuhnya sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan, terutama ketika saya harus bekerja dalam jam kerja yang sangat padat.

8. Apakah kompensasi memberikan insentif atas kinerja yang melebihi target? Bagaimana pandangan Anda terhadap sistem pemberian insentif tersebut?

Jawaban :

Saat ini, belum ada sistem insentif yang konsisten. Padahal, menurut saya, insentif dapat meningkatkan kinerja, terutama bagi karyawan yang lebih baik. Jika kompensasi dapat menerapkan sistem ini, saya sangat mendukungnya.

9. Tunjangan apa saja yang Anda terima dari kompensasi? Sejauh mana tunjangan tersebut membantu meningkatkan kesejahteraan Anda dan keluarga?

Jawaban :

Kompensasi memberikan tunjangan makan dan transportasi kepada saya, yang cukup membantu saya menghemat uang setiap hari, terutama untuk kebutuhan dasar selama saya bekerja.

10. Bagaimana Anda menilai fasilitas kerja yang disediakan oleh kompensasi (seperti ruang kerja, alat, tempat ibadah, layanan kesehatan, dll)? Apakah fasilitas tersebut mendukung produktivitas Anda?

Jawaban :

Secara keseluruhan, fasilitas kerja, seperti meja kasir, ruang istirahat, dan tempat ibadah, cukup baik. Namun, saya berharap ada peningkatan di masa depan, seperti menambahkan AC tambahan atau peralatan kasir yang lebih canggih agar lebih mudah dan lebih cepat untuk bekerja.

E. Informan V : Ingati Harefa

Jabatan : Bagian Bahan

Pertanyaan

1. Bagaimana Anda menilai kualitas hasil pekerjaan Anda sendiri? Apakah Anda merasa pekerjaan Anda mencerminkan keterampilan dan kemampuan Anda secara maksimal?

Jawaban :

Ingati Harefa, yang bekerja di bagian CV Grup Werry Bakery, mengatakan dia secara umum cukup puas dengan pekerjaannya. Ia menilai bahwa pekerjaan yang ia lakukan sudah mencerminkan keterampilan dan kemampuan yang ia miliki, terutama dalam hal menyiapkan bahan baku yang dibutuhkan untuk proses produksi sehari-hari. Ia mampu mengenali jenis dan kualitas bahan dengan baik, dan ia juga dapat memastikan bahwa semua bahan disiapkan sesuai kebutuhan produksi.

2. Seberapa banyak tugas atau target yang biasanya dapat Anda selesaikan dalam periode kerja tertentu? Apakah ada hambatan dalam mencapai target kuantitas kerja tersebut?

Jawaban :

Dalam hal jumlah kerja yang dibutuhkan, Ingati mengatakan bahwa ia biasanya dapat menyelesaikan semua tugas harian sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh divisi produksi. Namun, ia mengakui bahwa ada beberapa hambatan, seperti keterlambatan pasokan bahan dari supplier

atau permintaan mendadak yang memerlukan penyesuaian cepat. Namun, hambatan ini dapat diatasi dengan bekerja sama dalam tim dan mengatur ulang prioritas tugas.

3. Apakah Anda sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan? Bagaimana Anda mengatur waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas?

Jawaban :

Dalam hal ketepatan waktu, Ingati mengatakan bahwa ia selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Ia biasanya mengatur waktu kerja berdasarkan daftar kebutuhan bahan yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara terencana. Selain itu, ia berusaha datang lebih awal untuk memiliki waktu untuk menyiapkan bahan sejak pagi, terutama dalam situasi di mana volume produksi tinggi.

4. Seberapa efisien Anda dalam menggunakan sumber daya yang tersedia (waktu, tenaga, dana, alat) untuk menyelesaikan pekerjaan? Adakah strategi khusus yang Anda terapkan?

Jawaban :

Ingati mengatakan bahwa dia berusaha menggunakan bahan, alat, dan waktu kerja dengan tepat. Ia menjaga agar bahan tidak terbuang dan selalu memanfaatkan sisa bahan untuk produksi berikutnya jika masih bisa digunakan. Mencatat jumlah bahan yang digunakan setiap hari adalah strategi yang ia gunakan untuk memastikan bahwa bahan tidak diambil terlalu banyak dari kompensasi.

5. Bagaimana Anda menggambarkan komitmen Anda terhadap tugas, tanggung jawab, dan keberlangsungan kompensasi? Apa yang membuat Anda tetap termotivasi dalam bekerja?

Jawaban :

Ingati percaya bahwa keberlangsungan proses produksi sangat bergantung pada komitmen kerja. Karena dia percaya bahwa pekerjaannya sangat berdampak operasi divisi lain, dia selalu tiba tepat waktu dan tetap disiplin. Rasa tanggung jawab terhadap tim dan

lingkungan kerja yang mendukung membuatnya tetap semangat bekerja.

6. Bagaimana peran Anda dalam tim kerja? Apakah Anda aktif dalam bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan tugas-tugas bersama?

Jawaban :

Ingati mengatakan dia cukup aktif berkolaborasi dengan rekan kerjanya di bagian produksi dan kompensasi di tim. Ia sering membantu rekan jika ada masalah dalam menyediakan bahan, dan dia terbuka untuk berbicara jika ada kebutuhan tambahan bahan di luar daftar harian.

7. Apakah Anda merasa bahwa upah yang Anda terima sudah sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab Anda? Mengapa demikian?

Jawaban :

Dalam hal kompensasi, Ingati mengatakan bahwa gajinya cukup, tetapi belum sepenuhnya sebanding dengan jumlah kerja yang ia lakukan, terutama pada hari-hari produksi tinggi. Ia berharap gajinya disesuaikan secara berkala sesuai dengan jumlah kerja yang ia lakukan.

8. Apakah kompensasi memberikan insentif atas kinerja yang melebihi target? Bagaimana pandangan Anda terhadap sistem pemberian insentif tersebut?

Jawaban :

Untuk insentif, dia pikir kompensasi belum secara teratur memberikan penghargaan kepada karyawan yang melakukan lebih banyak daripada yang diharapkan. Namun, dia setuju jika sistem insentif di masa depan dapat diterapkan dengan cara yang lebih jelas dan adil.

9. Tunjangan apa saja yang Anda terima dari kompensasi? Sejauh mana tunjangan tersebut membantu meningkatkan kesejahteraan Anda dan keluarga?

Jawaban :

Dia menerima tunjangan makan. Meskipun tunjangan tersebut belum bisa dikatakan mencukupi untuk memenuhi semua kebutuhan rumah tangga, itu cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menurutny,

kompensasi mungkin mempertimbangkan untuk memberikan tunjangan tambahan di masa depan.

10. Bagaimana Anda menilai fasilitas kerja yang disediakan oleh kompensasi (seperti ruang kerja, alat, tempat ibadah, layanan kesehatan, dll)? Apakah fasilitas tersebut mendukung produktivitas Anda?

Jawaban :

Ingati menilai fasilitas kerja cukup baik, dengan ruang kerja yang cukup besar dan ketersediaan alat penunjang kerja seperti timbangan dan wadah bahan yang terbatas. Selain itu, nyaman karena tempat ibadah tersedia di tempat kerja, meskipun fasilitas lain seperti layanan kesehatan masih sangat terbatas. Secara keseluruhan, fasilitas kerja dianggap cukup meningkatkan produktivitas, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan.

F. Informan VI : Kristin Zebua

Jabatan : Bagian Pelayanan

Pertanyaan

1. Bagaimana Anda menilai kualitas hasil pekerjaan Anda sendiri? Apakah Anda merasa pekerjaan Anda mencerminkan keterampilan dan kemampuan Anda secara maksimal?

Jawaban :

Kristin Zebua merasa puas dengan kualitas hasil kerjanya sejauh ini. Ia percaya bahwa pekerjaan yang dia lakukan sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, tetapi masih ada ruang untuk belajar dan berkembang. Salah satu tanggung jawab utamanya adalah memberikan pelayanan yang ramah dan cepat kepada pelanggan.

2. Seberapa banyak tugas atau target yang biasanya dapat Anda selesaikan dalam periode kerja tertentu? Apakah ada hambatan dalam mencapai target kuantitas kerja tersebut?

Jawaban :

Kristin mengatakan bahwa ia menyelesaikan banyak tugas harian, terutama ketika ia sibuk atau ketika permintaan meningkat. Namun, ada

saat-saat ketika ia merasa sulit menyelesaikan semuanya tepat waktu, terutama ketika ada kekurangan tenaga kerja atau banyak pesanan.

3. Apakah Anda sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan? Bagaimana Anda mengatur waktu dalam menyelesaikan berbagai tugas?

Jawaban :

Kristin mengatakan bahwa ia berusaha untuk menyelesaikan semua tugas tepat waktu. Ia biasanya membuat daftar tugas yang paling penting untuk diselesaikan dan membagi waktu dengan bijak agar semua pelanggannya dapat menerima layanan yang baik tanpa menunda pekerjaan lain.

4. Seberapa efisien Anda dalam menggunakan sumber daya yang tersedia (waktu, tenaga, dana, alat) untuk menyelesaikan pekerjaan? Adakah strategi khusus yang Anda terapkan?

Jawaban :

Kristin mengatakan bahwa dalam pekerjaannya, dia selalu berusaha untuk menghemat tenaga dan waktu; dia mengandalkan pengalaman untuk mempercepat pelayanan tanpa mengorbankan kualitas, dan dia berusaha menggunakan alat bantu seperti daftar pesanan dan stok yang terorganisir untuk menjadi lebih efektif.

5. Bagaimana Anda menggambarkan komitmen Anda terhadap tugas, tanggung jawab, dan keberlangsungan kompensasi? Apa yang membuat Anda tetap termotivasi dalam bekerja?

Jawaban :

Kristin mengatakan bahwa ia sangat terlibat dalam pekerjaannya dan merasa memiliki tanggung jawab untuk menjaga reputasi kompensasi dalam hal pelayanan pelanggan. Yang membuatnya semangat adalah dukungan dari rekan kerjanya dan harapan bahwa upayanya akan menghasilkan manfaat bagi dirinya dan keluarganya.

6. Bagaimana peran Anda dalam tim kerja? Apakah Anda aktif dalam bekerja sama dengan rekan untuk menyelesaikan tugas-tugas bersama?

Jawaban :

Kristin mengatakan bahwa dia sering bekerja sama dengan orang lain di layanan. Ia sering berbicara dan saling membantu, terutama saat toko penuh. Menurutnya, kekompakan tim sangat penting untuk menjalankan layanan dengan baik.

7. Apakah Anda merasa bahwa upah yang Anda terima sudah sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab Anda? Mengapa demikian?

Jawaban :

Ia merasa bahwa upah yang ia terima saat ini masih belum sepenuhnya sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja yang ia lakukan, terutama dalam situasi di mana jumlah kerja yang tinggi. Namun, ia tetap bersyukur karena gaji itu membantunya memenuhi kebutuhan dasar keluarganya.

8. Apakah kompensasi memberikan insentif atas kinerja yang melebihi target? Bagaimana pandangan Anda terhadap sistem pemberian insentif tersebut?

Jawaban :

Kristin mengakui bahwa kompensasi kadang-kadang memberikan insentif, terutama ketika penjualan meningkat atau target harian tercapai. Menurutnya, sistem ini cukup baik, tetapi masih bisa ditingkatkan untuk memberikan dorongan yang lebih besar kepada seluruh staf.

9. Tunjangan apa saja yang Anda terima dari kompensasi? Sejauh mana tunjangan tersebut membantu meningkatkan kesejahteraan Anda dan keluarga?

Jawaban :

Ia mengatakan bahwa bisnis memberikan tunjangan makan dan transportasi setiap hari, yang sangat membantu, terutama untuk mengurangi biaya pribadi. Ia berharap bentuk tunjangan akan menjadi lebih beragam, seperti tunjangan kesehatan atau hari raya.

10. Bagaimana Anda menilai fasilitas kerja yang disediakan oleh kompensasi (seperti ruang kerja, alat, tempat ibadah, layanan kesehatan, dll)? Apakah fasilitas tersebut mendukung produktivitas Anda?

Jawaban :

Kristin menganggap fasilitas kerja secara umum cukup baik, dengan ruang pelayanan yang bersih dan alat pendukung yang memadai. Selain itu, ia mengatakan bahwa tempat ibadah yang tersedia cukup nyaman, tetapi ia menyarankan agar lebih banyak perhatian diberikan pada fasilitas kesehatan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kenyamanan kerja.

Berikut adalah kutipan dari 10 hasil wawancara dari beberapa informan yang berpedoman dari semua jawaban dari informan yang berdasarkan pada draft wawancara yang telah dibuat berdasarkan indikator dari penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan Nidarman Zai S. A.B (Manajer Werry), pada 25 Juni 2025 pada pukul 10:00 WIB, ia mengatakan :

“Nidarman Zai selaku manajer menyampaikan bahwa kinerja karyawan secara umum sudah baik dan menunjukkan kemampuan masing-masing dalam menjalankan tugas. Ia menilai koordinasi antardivisi berjalan lancar dan target kerja dapat dicapai, meskipun terkadang menghadapi kendala seperti keterlambatan bahan baku. Ia menekankan pentingnya pengaturan waktu kerja yang sistematis dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya. Terkait kompensasi, Nidarman merasa gaji yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawabnya. Ia juga mendukung pemberian insentif bagi karyawan berprestasi sebagai bentuk motivasi. Selain itu, tunjangan makan yang diterima sangat membantu kebutuhan harian. Ia menilai bahwa fasilitas kerja seperti ruang kerja dan tempat ibadah sudah cukup memadai untuk mendukung produktivitas karyawan.”

Selanjutnya, Desi Kurniawati Harefa (Bagian Ruang Tengah) pada hari yang sama pada pukul 13:00 WIB, ia mengatakan:

“Desi menganggap hasil pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya, terutama dalam hal mengatur dan mengawasi area ruang tengah. Jumlah pelanggan yang banyak kadang-kadang menyulitkannya untuk menyelesaikan semua tugas harian. Ia menghemat waktu dengan membuat daftar tugas dan

bekerja sama dengan orang lain. Ia berusaha menghemat bahan dan waktu dengan menggunakan sumber daya secara efisien. Karena merasa menjadi bagian penting dari keberlangsungan kompensasi, dia menunjukkan komitmen tinggi. Desi sering memberikan saran dan membantu rekan kerjanya. Mengenai upah, ia merasa masih ada ketimpangan dibandingkan dengan beban kerjanya. Namun, ia menghargai upaya manajemen untuk memberikan bonus untuk mencapai target. Kehidupan sehari-hari menjadi lebih mudah dengan tunjangan seperti makan siang dan potongan belanja. Menurutnya, fasilitas kerja cukup memadai dan meningkatkan produktivitas, tetapi ia berharap ada perbaikan pada ventilasi di ruang kerja.”

Selanjutnya, Hikmat Harefa (Bagian Paduan) pada hari yang sama pada pukul 17:00 WIB, ia mengatakan :

“Hikmat bangga dengan hasil kerjanya, terutama dalam meracik bahan sesuai dengan standar kompensasi. Ia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan target kerja secara konsisten, tetapi kadang-kadang ia menghadapi masalah ketika bahan kurang. Ia memantau durasi kerja dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hikmat dikenal hemat dan teliti dalam penggunaan sumber daya, dan dia menjalankan prinsip 5R di tempat kerjanya. Komitmennya tinggi karena dia percaya bahwa pekerjaannya memengaruhi kualitas produk. Ia bekerja sama dengan orang lain di tim dan sering membantu rekan baru. Ia menyukai bonus yang dapat mendorongnya untuk bekerja lebih banyak, meskipun gajinya belum sepenuhnya mewakili pekerjaan yang dia lakukan. Tunjangan transportasi dan makan sangat bermanfaat baginya. Menurutnya, fasilitas kerja sudah cukup baik, tetapi dia berharap ada lebih banyak ruang pendingin untuk lebih nyaman di tempat kerja.”

Selanjutnya, Kristine Gea (Bagian Kasir) pada hari yang sama pada 26 Juni 2025 pada pukul 10:00 WIB, ia mengatakan :

“Kristine mengatakan bahwa pekerjaan kasir memerlukan konsentrasi dan ketelitian tinggi, dan ia merasa mampu melakukannya dengan baik. Karena rutinitas kerjanya yang padat, dia jarang melewati tenggat waktu. Saat antrian panjang,

kecepatan input data dan senyum pelayanan mengatasi masalah. Ia menggunakan sistem kasir dengan teliti dan mempercepat proses transaksi dalam hal efisiensi. Karena dia percaya bahwa pekerjaan ini akan meningkatkan reputasi kompensasi, itu menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Ia menyemangati tim dan sering membantu kasir lain. Mengingat tanggung jawab keuangan yang besar, dia percaya bahwa upah yang diterima masih dapat ditingkatkan. Ia memuji bonus target dan berharap itu tetap ada. Makan siang dan tunjangan harian lainnya cukup meringankan beban rumah tangga. Dia percaya bahwa fasilitas kerja, seperti AC dan alat kasir digital, sudah cukup.”

Selanjutnya, Ingati Harefa (Bagian Bahan) pada hari yang sama sama pada pukul 13:00 WIB, ia menyampaikan :

“Ingati menyatakan bahwa ia telah menyelesaikan tugas pencampuran dan pengukuran bahan dengan teliti dan tepat adalah penting. Ia percaya bahwa pekerjaannya sebanding dengan pelatihan yang dia terima. Ia kadang-kadang menghadapi masalah seperti kesalahan dalam pengiriman bahan, tetapi ia mampu memenuhi target harian. Ia mengatur waktu kerja menurut urutan kebutuhan produksi, dan ia sangat disiplin dan hemat sumber daya. Karena dia percaya bahwa pekerjaannya menentukan kualitas produk, dia sangat berdedikasi terhadap tugas. Dalam kerja timnya memungkinkan bekerja sama dengan divisi lain untuk memastikan produksi berjalan lancar. Ia percaya bahwa kompensasi yang diterimanya saat ini masih tidak sebanding dengan tanggung jawab fisik yang diberikan kepadanya di tempat kerja. Itu bagus untuk bonus sebagai penghargaan. Seragam kerja dan tunjangan makan sangat membantu kesehariannya. Ia berharap lebih banyak fasilitas, seperti tempat tidur yang lebih nyaman.”

Selanjutnya, Kristin Zebua (Bagian Pelayanan) pada hari yang sama sama pada pukul 15:00 WIB, ia menyampaikan :

“Kristin mengatakan bahwa keahliannya dalam komunikasi dan keramah tamahannya sudah terlihat di tempat kerjanya. Kecuali pada hari-hari sibuk yang membutuhkan lebih banyak energi, ia dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan sesuai target. Ia

fleksibel dalam menyusun jadwal pelayanan dan komunikasi aktif dengan kasir dan bagian produk. Ia sering memberikan saran pelayanan yang lebih efektif kepada atasan dan menghemat sumber daya. Komitmennya tinggi karena ingin menjaga loyalitas pelanggan terhadap toko. Ia senang membantu pelanggan dan rekan, dan ia aktif bekerja sama dalam tim. Ia merasa bahwa gajinya cukup, tetapi ia masih bisa lebih baik untuk pekerjaan yang lebih emosional dan berkomunikasi. Adanya insentif seperti bonus dan potongan belanja sangat disukainya. Pengeluaran hariannya sangat dipengaruhi oleh tunjangan makan. Ia menganggap fasilitas kerja membantu, tetapi dia ingin lebih banyak pelatihan untuk meningkatkan layanan.”

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli masih membutuhkan evaluasi yang menyeluruh. Tidak adanya peninjauan menyeluruh terhadap efektivitas kompensasi dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan yang belum optimal. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi menyeluruh yang mencakup semua elemen kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, serta hubungannya dengan motivasi, produktivitas, dan efisiensi kerja. Evaluasi ini sebaiknya dimasukkan ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia kompensasi sebagai bagian dari strategi jangka panjang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4.6 Hasil Pembahasan

4.6.1 Pemberian Kompensasi yang Efektif dan Tepat Sasaran

Kompensasi yang efektif adalah kompensasi yang tidak hanya sekadar diberikan, namun mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa kerjanya. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan di CV. Grup Werry Bakery merasa cukup puas dengan sistem kompensasi yang diberikan. Namun, masih ada celah untuk perbaikan agar pemberian kompensasi benar-benar

tepat sasaran. Kompensasi yang tepat sasaran berarti harus mempertimbangkan kebutuhan personal, beban kerja, kontribusi terhadap tim, dan loyalitas karyawan. Misalnya, seorang karyawan yang bertanggung jawab terhadap lini produksi utama dan mampu menjaga kualitas secara konsisten layak mendapatkan bentuk kompensasi lebih dari sekadar upah standar. Dengan begitu, ia akan merasa bahwa kerja kerasnya dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan kinerjanya.

4.6.2 Kompensasi Sebagai Alat Retensi Karyawan

Dalam lingkungan kerja seperti CV. Grup Werry Bakery, mempertahankan karyawan yang sudah berpengalaman sangat penting karena mereka telah memahami alur kerja, budaya perusahaan, serta memiliki keterampilan spesifik. Kompensasi yang baik berperan besar dalam mempertahankan karyawan tersebut agar tidak mudah berpindah ke perusahaan lain. Beberapa informan menyatakan bahwa mereka memilih bertahan karena merasa lingkungan kerja sudah nyaman dan atasan memperhatikan mereka. Walaupun secara finansial mungkin tidak terlalu besar, namun adanya bentuk penghargaan, kedekatan emosional dengan pimpinan, serta fleksibilitas tertentu menjadi nilai tambah yang tidak semua tempat kerja miliki.

4.6.3 Penyesuaian Sistem Kompensasi dengan Beban Kerja

Sebagian informan menyampaikan bahwa terkadang ada ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Misalnya, ketika perusahaan sedang dalam masa produksi tinggi menjelang hari raya atau saat permintaan pasar meningkat drastis, beban kerja otomatis meningkat, namun tidak selalu diiringi dengan peningkatan kompensasi secara proporsional. Kondisi seperti ini berpotensi menimbulkan rasa ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengembangkan sistem evaluasi kinerja berbasis beban kerja aktual. Evaluasi ini dapat menjadi dasar penyesuaian kompensasi secara adil. Ketika karyawan

merasa bahwa apa yang mereka terima sesuai dengan usaha yang mereka keluarkan, maka kepuasan kerja pun meningkat.

4.6.4 Peran Kepemimpinan dalam Mendukung Efektivitas Kompensasi

Kepemimpinan yang efektif sangat berperan dalam menentukan bagaimana kompensasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, empati, dan adil akan lebih mudah membangun hubungan kerja yang sehat, yang pada gilirannya akan menciptakan kepuasan kerja.

Karyawan dalam penelitian ini menyampaikan bahwa mereka merasa dihargai bukan hanya karena gaji, tetapi juga karena adanya perhatian dari atasan terhadap kondisi kerja mereka. Sikap kepemimpinan seperti ini menciptakan suasana kerja yang kondusif, dan ini merupakan bentuk kompensasi non-finansial yang sering kali justru lebih bermakna.

4.6.5 Implikasi Manajerial terhadap Sistem Kompensasi

Dari hasil temuan, disarankan agar manajemen CV. Grup Werry Bakery melakukan peninjauan ulang secara berkala terhadap sistem kompensasi yang berlaku. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan telah adil, merata, dan mampu menjawab kebutuhan karyawan sesuai dengan perubahan situasi dan beban kerja. Selain itu, perlu juga dibuat program kompensasi non-finansial yang lebih terstruktur. Misalnya dengan mengadakan pelatihan berkala, memberikan kesempatan promosi jabatan yang jelas, serta membangun sistem penilaian kinerja yang transparan dan objektif.

4.6.6 Analisis Kesesuaian dengan Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi dapat dilihat dari kesesuaian antara kontribusi karyawan (input) dan imbalan yang mereka terima (output). Teori keadilan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh Adams menjelaskan bahwa ketidakadilan terjadi jika

karyawan merasa bahwa beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban tidak sebanding dengan kompensasi yang mereka terima. Hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan persepsi antara manajemen dan karyawan senior. Sebagian karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama merasa bahwa tanggung jawab dan volume kerja mereka tidak sepenuhnya tercermin dalam jumlah gaji yang diterima. Sebaliknya, karyawan baru cenderung merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah cukup memadai karena mereka masih dalam tahap adaptasi.

Berdasarkan wawancara mendalam dan observasi langsung, CV. Grup Werry Bakery menerapkan sistem kompensasi yang terdiri atas dua bentuk utama: kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji pokok, bonus, dan insentif bagi karyawan yang mencapai target tertentu. Gaji dibayarkan secara rutin setiap bulan dan bonus diberikan pada momen-momen tertentu, seperti menjelang hari raya atau saat pencapaian target penjualan tercapai. Insentif bersifat situasional, misalnya ketika karyawan mampu menyelesaikan pesanan dalam jumlah besar dengan tepat waktu. Kompensasi non-finansial meliputi penghargaan lisan, suasana kerja yang kondusif, hubungan kerja harmonis, kesempatan untuk belajar keterampilan baru, serta fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja di CV. Grup Werry Bakery cenderung memiliki suasana kekeluargaan yang membuat karyawan merasa nyaman.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli. Penulis mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi secara langsung terhadap manajer, dan beberapa karyawan. Fokus utama penelitian ini adalah untuk memahami sejauh mana kompensasi baik finansial maupun non-finansial telah memberikan efek semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap kompensasi.

CV. Grup Werry Bakery merupakan kompensasi rumah tangga yang bergerak dalam bidang produksi makanan, khususnya pembuatan kue dan

roti. Seperti halnya usaha berbasis produksi lainnya, peran karyawan sangat menentukan kelancaran operasional. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan proporsional menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan optimal dan tetap termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Berdasarkan temuan di lapangan, diketahui bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh kompensasi masih memiliki kekurangan, baik dari sisi struktur penggajian, pemberian insentif, maupun tunjangan lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja dengan besaran gaji yang diterima. Beberapa karyawan merasa bahwa pengorbanan waktu, tenaga, dan tanggung jawab yang besar belum sepenuhnya dihargai secara finansial. Selain itu, insentif yang diberikan belum bersifat terstruktur dan cenderung tidak konsisten. Hal ini menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun dan berdampak pada penurunan kualitas maupun kuantitas hasil kerja mereka. Padahal, kompensasi yang tepat merupakan salah satu bentuk penghargaan yang mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja.

Di sisi lain, kompensasi non-finansial seperti pujian, pengakuan, suasana kerja yang nyaman, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan juga masih belum diberikan secara optimal. Sebagian karyawan menyatakan bahwa mereka bekerja berdasarkan rutinitas dan kebiasaan, bukan karena dorongan motivasi yang kuat. Minimnya pelatihan tentang pentingnya kinerja, kurangnya umpan balik, dan jarang komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan membuat karyawan merasa kurang dihargai secara personal. Hal ini bertentangan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya penghargaan sebagai pendorong motivasi kerja.

Lebih lanjut, hasil observasi menunjukkan bahwa belum ada sistem evaluasi kompensasi yang berjalan secara berkala. Evaluasi yang ada masih bersifat reaktif dan dilakukan hanya jika muncul keluhan dari karyawan. Padahal, evaluasi kompensasi yang terencana dan berkelanjutan sangat penting untuk menyesuaikan kebijakan dengan dinamika kompensasi, pertumbuhan produksi, serta kebutuhan karyawan yang terus berkembang.

Ketiadaan sistem monitoring ini membuat kompensasi sulit mengidentifikasi kelemahan dan peluang dalam pengelolaan kompensasi.

Dalam konteks peningkatan kinerja, pemberian kompensasi seharusnya menjadi bagian dari strategi manajemen jangka panjang. Kompensasi yang baik tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor psikologis dan sosial karyawan. Kompensasi perlu menyusun kebijakan kompensasi yang transparan, adil, berbasis kinerja, dan disosialisasikan secara jelas kepada seluruh karyawan. Selain itu, karyawan juga perlu dilibatkan dalam proses evaluasi agar mereka merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap kompensasi.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di CV. Grup Werry Bakery Kota Gunungsitoli masih perlu ditingkatkan baik dalam aspek struktural, manajerial, maupun komunikatif. Langkah strategis yang dapat dilakukan adalah dengan menyusun sistem kompensasi yang terencana, melakukan evaluasi berkala, dan membangun hubungan kerja yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Melalui pendekatan ini, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap pertumbuhan dan daya saing kompensasi di masa mendatang