

# ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV.NIZAM AL BAROKAH BANJARMASIN

**Hendra Saputra<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Apriya Santi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Manajemen (S-1), 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM16.31.0831

<sup>2</sup>Manajemen (S-1), 61201, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN1119056501

<sup>3</sup>Manajemen (S-1), 61201, Fakultas Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN1104047701

Jalan Adhyaksa No. 2, Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123

Email: Hendra.saputra6745@gmail.com

## ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian kompensasi yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin. Mengetahui pemberian kompensasi yang seharusnya dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif. Penelitian kualitatif adalah sebagai metode penelitian yang dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi

hasil penelitian yang saya peroleh bahwa, saya dapat menyimpulkan sebagai berikut :Kompensasi yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan memang harus tepat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar memiliki produktivitas yang tinggi kepada perusahaan dan Sistem kompensasi yang diberlakukan CV. Nizam Al-Barokah selama ini memang sudah termasuk adil kepada seluruh karyawannya, akan tetapi dari sistem yang selama ini dijalankan masih ada kecenderungan yang terjadi dilapangan inilah yang membuat menurunnya produktivitas kerja.

Guna mengatasi permasalahan penurunannya produktivitas karyawan di CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin harus melakukan perbaikan-perbaikan kepada sistem pemberian kompensasi agar kecenderungan yang terjadi bisa menurun dan meningkatnya produktivitas kerja. Setiap perusahaan dapat memutuskan apakah kompensasi yang diberikan seluruhnya dalam bentuk uang dan tidak.

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Kerja

---

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the compensation made in increasing employee productivity in the CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin. Knowing the provision of compensation that should be done in increasing employee productivity in the CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin.*

*The research method used in this study is a qualitative analysis method. Qualitative research is a research method based researchers are as key instruments, data collection techniques with triangulation, data analysis is inductive or qualitative, and qualitative research results emphasize more meaning than generalization*

*the results of my research that, I can conclude as follows: Compensation imposed in a company must be appropriately given to those employees who really have high productivity to the company and the compensation system that applies CV. Nizam Al-Barokah so far has indeed included a fair share of all its employees, but from this system that is still running there is still a tendency that occurs in this field which makes the decline in work productivity.*

*To overcome the problem of decreasing employee productivity in the CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin must make improvements to the compensation system so that the trends can decrease and increase work productivity. Each company can decide whether the compensation is given entirely in money and not.*

*Keywords: Compensation, Work Productivity*

## PENDAHULUAN

Makanan bagi semua orang adalah hal yang sangat penting bagi kehidupan. Jackman mengungkapkan bahwa, *food is basic human need and so often provides great pleasure, nutrition education and cooking experiences should be an integral part of the curriculum.* Dapat diartikan bahwa makanan adalah kebutuhan dasar manusia dan sering memberikan kenikmatan yang hebat, pendidikan gizi dan pengalaman memasak harus menjadi bagian integral dari kurikulum. Makanan merupakan hal yang paling dekat oleh anak karena makanan kebutuhan yang mendasar bagi kehidupan

Sumber daya manusia yang tidak memadai, tidak dikelola dengan baik dan kurangnya tenaga kerja menjadi salah satu permasalahan lain yang dihadapi oleh mitra. Sumber Daya Manusia tidak bagus biasa akan berujung pengurangan pelanggan dan kita tidak mampu menangani komplain saat terjadi komplain dari pelanggan. Manusia merupakan salah satu faktor produksi, karena itu diperlukan tenaga kerja yang berkualitas menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki keterampilan yang tinggi dapat berkerja sesuai keinginan perusahaan. Jika perusahaan ingin terus berjalan sesuai dengan keinginan maka diperlukan tenaga kerja yang profesional, hal dimaksud agar tenaga kerja tersebut mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Pada masa sekarang ini merupakan masa yang penuh dengan persaingan, dimana setiap perusahaan memiliki tujuan beroperasi secara maksimal agar dapat mengejar keuntungan yang diinginkan, sementara itu para tenaga kerja bersaing dalam mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang mereka miliki. Setiap tenaga kerja yang sudah memiliki pekerjaan pasti menginginkan kesejahteraan yang mungkin akan diberikan oleh pihak perusahaan baik berupa gaji, tunjangan, bonus, dan lain sebagainya. Hal ini merupakan keinginan yang wajar bagi setiap tenaga kerja. Gaji tunjangan, bonus, dan lain sebagainya merupakan

kompensasi yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar tenaga kerja yang dimiliki tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan baik menurunkan produktivitas maupun mogok kerja.

CV. Nizam Al Barokah Banjarmasin dalam memberikan kompensasi cukup memuaskan meskipun terjadi perbedaan pada setiap bagian yang sesuai dengan jabatan, tingkat pendidikan dan kemampuan masing-masing karyawan. Hanya saja untuk bagian *broker* (perantara) kompensasi yang diberikan selama ini yang dirasakan kurang. Terlebih dalam satu tahun terakhir ini dimana negara kita dihadapkan pada sisa-sisa gejolak moneter, dimana harga barang kebutuhan sehari-hari mengalami kecenderungan kenaikan dan mulai sulit untuk dijangkau, ini akan berakibat pada menurunnya produktivitas kerja tersebut yang mana setiap karyawan akan memikirkan untuk menambah penghasilan dengan mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Karena itu untuk menghindari hal tersebut pihak perusahaan perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan agar para karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, bahkan jika memungkinkan kompensasi dalam bentuk yang lain perlu diberikan misalnya cuti dan libur, maupun mengadakan tour atau tamasya bersama dengan segenap pimpinan dan seluruh karyawan beserta keluarganya. Hal ini dilakukan agar para karyawan merasa terpuaskan dengan sikap pimpinan perusahaan sehingga para karyawan memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi juga karena besarnya pengaruh terhadap meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam mengambil kebijakan kompensasi personalia perlu melakukan diskusi kepada para karyawan agar kebijakan tersebut dapat memacu kerja karyawan yang dengan sendirinya produktivitas akan meningkat pula. Karena kompensasi merupakan suatu bagian

yang sudah menjadi hak para karyawan. Dengan demikian, setiap perusahaan dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif. Penelitian kualitatif adalah mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasi yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja, formula suatu resep, pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam, karakteristik suatu barang dan jasa, gambar-gambar, gaya-gaya, tata cara suatu budaya, model fisik suatu artifak dan lain sebagainya

### **HASIL PENELITIAN**

#### **1. Kompensasi Yang Diberikan Oleh CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin Adalah Sebagai Berikut:**

- 1) Gaji Pokok  
Gaji pokok yang diterima oleh karyawan tetap di CV Nizam Al-Barokah Banjarmasin sebesar Rp. 2.600.000,-, dimana gaji tersebut mengikuti standar upah minimum yang ada di kota Banjarmasin Rp. 2.600.000,-. Akan tetapi, untuk karyawan harian atau freelance dihitung dari berapa lama di bekerja, dalam 1 jamnya dihitung dengan upah sebesar Rp. 8.000,-. Untuk karyawan harian maksimalnya 8 jam akan tetapi apabila melebihi 8 jam bekerja akan mendapatkan kompensasi atau lembur per jamnya Rp. 6.000,-.
- 2) Tunjangan Keselamatan  
Tunjangan keselamatan diberikan sebesar 10 % - 30 % dari gaji dan tergantung terhadap masa kerja. Tunjangan ini diberikan langsung oleh bos atau pemilik apabila terjadi sesuatu hal-hal yang tidak diinginkan,

misalnya : kecelakaan, tabung gas meledak, kesiram minyak dan sebagainya, dan tunjangan ini diberikan kepada seluruh karyawan tetap maupun karyawan harian.

- 3) Tunjangan Oprasional  
Tunjangan Operasional diberikan secara langsung kepada karyawan tetap maupun tidak tetap berupa halnya, bensin untuk memenuhi kebutuhan operasional dilapangan dan uang makan saat meraka bepergian keacara yang dituju (keluar kota). Tunjangan operasional ini juga berlaku terhadap biaya-biaya lainnya seperti, sewa mobil pick up dan lain-lainnya.
- 4) Bonus  
Tunjangan bonus di CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin diberikan kepada seluruh karyawan yang tetap maupun karyawan harian adapun macam-macam bonus yang diberikan : Bonus bulanan dan Bonus tahunan

#### **2. Pemberian Kompensasi Yang Seharusnya di terapkan Pada CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin Dapat Dilihat Dari Kuesioner Dibawah Ini :**

Sistem kompensasi atau pembayaran balas jasa atas kontribusi karyawan CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin adalah disebut dengan sistem kompensasi upah tetap dengan bervariasi, yaitu sistem pengupahan karyawan yang mendapatkan upah tetap, tetapi bila karyawan melakukan prestasi akan dapat upah tambahan atau bonus lainnya, dan begitu pula sebaliknya apabila karyawan tidak masuk kerja atau terlambat masuk kerja maka upahnya akan ada pemotongan.

. Penyajian data dengan bentuk tabel dan dijelaskan mengenai keberadaan tabel beserta indikasi dari jawaban responden. Adapun uraian tabel dari variabel bebas adalah sebagai berikut :

**Tabel 1 Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Kompensasi Perusahaan.**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Puas	20	80%
2	Kurang Puas	5	20%
3	Tidak Puas	--	--
Jumlah		25	100%

Sumber : Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan sesuai data hasil tabel diketahui bahwa responden yang merupakan karyawan CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin menyatakan merasa puas dengan sistem kompensasi dengan menjawab puas sebesar 80% sedangkan yang menyatakan kurang puas sebesar 20% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak puas. Dengan demikian telah dapat ditarik kesimpulan bahwa keadaan karyawan perusahaan mendapatkan kompensasi secara puas.

**Tabel 2 Penerapan Kompensasi Upah, Gaji Karyawan Yang Dilakukan Sudah Benar.**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Benar	20	80%
2	Kurang Benar	5	20%
3	Tidak Benar	--	--
Jumlah		25	100%

Sumber : Hasil angket penelitian. 2020

Dari tabel diketahui bahwa responden yang merupakan karyawan CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin menyatakan jawaban positif atas pertanyaan yang dilakukan secara benar sebesar 80% dan menjawab kurang benar sebesar 20%. Responden tidak ada menyatakan yang tidak benar sama sekali. Jadi sudah dapat dipastikan bahwa keadaan kompensasi CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin sudah sesuai aturan dan kebutuhan karyawan.

**Tabel 3 Kompensasi Karyawan Diterima Sesuai Beban Tugas**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Benar	20	80%
2	Kurang Benar	5	20%
3	Tidak Benar	--	--
Jumlah		25	25

Sumber : Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas menerangkan bahwa responden memberikan jawaban yang positif untuk pertanyaan yang diajukan. Kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan tugas dengan jawaban sesuai sebesar 80%, jawaban kurang sesuai sebesar 20% dan tidak ada responden memberikan jawaban tidak sesuai. Jadi sudah dapat diketahui bahwa keadaan karyawan CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin menerima kompensasi sesuai dengan hasil pekerjaannya.

**Tabel 4 Kompensasi Karyawan Diterima Sesuai Dengan UMR**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Benar	--	--
2	Kurang Benar	25	100%
3	Tidak Benar	--	--
Jumlah		25	25

Sumber : Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan hasil data tabel diatas, menerangkan bahwa responden menyatakan jawaban yang positif terhadap item pertanyaan yang diajukan. Kompensasi karyawan sudah sesuai atau setara UMR yaitu dengan jawaban diatas UMR tidak ada jawaban dan jawaban responden sesuai UMR 100% sedangkan tidak ada responden yang menjawab tidak sesuai UMR. Dengan demikian sudah dapat disimpulkan bahwa keadaan kompensasi perusahaan sudah tepat dari pada aturan yang berlaku saat ini.

**Tabel 5 Setiap Karyawan Yang Mempunyai Prestasi Ada Dapat Upah Tambahan Insentif.**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Benar	15	60%
2	Kurang Benar	10	40%
3	Tidak Benar	--	--
Jumlah		25	25

Sumber : Hasil penelitian, 2020

Sesuai hasil data tabel diatas, responden dalam hal ini karyawan CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin menyatakan bahwa setiap karyawan yang mempunyai prestasi mendapatkan upah tambahan berupa insentif dengan jawaban selalu ada sebesar 60% jawaban kurang ada sebesar 40% dan responden jawaban tidak ada yang menjawab tidak ada. Jadi sudah diketahui bahwa upah tambahan insentif karyawan belum sepenuhnya adil realisasi terhadap karyawan.

**Tabel 6 Setiap Karyawan Ada Mendapatkan Kompensasi Tunjangan Hari Raya**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Benar	15	60%
2	Kurang Benar	10	40%
3	Tidak Benar	--	--
Jumlah		25	25

Sumber : Hasil penelitian, 2020

Berdasarkan hasil data tabel oleh responden yang merupakan karyawan CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin menyatakan jawaban positif. Setiap karyawan ada mendapatkan tunjangan hari raya dengan jawaban selalu ada sebesar 100%. Tidak ada responden yang menyatakan kurang ada atau tidak ada. Dengan demikian sudah jelas diketahui bahwa keadaan kompensasi tunjangan hari raya perusahaan tidak ada masalah atau kondusif.

**Tabel 1 Karyawan Ada Mendapatkan Kompensasi Tunjangan Berbelasungkawa Ketika Kemalangan.**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Benar	15	60%
2	Kurang Benar	10	40%
3	Tidak Benar	--	--
Jumlah		25	25

Sumber : Hasil penelitian, 2020

Sesuai hasil data tabel diatas oleh responden yang merupakan karyawan CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin menyatakan bahwa karyawan ada mendapatkan tunjangan belasungkawa dengan jawaban selalu ada sebesar 60%, jawaban kurang ada sebesar 40% dan tidak adanya jawaban responden terhadap tidak ada. Jadi dengan demikian bahwa tunjangan belasungkawa terhadap karyawan ketika kemalangan masih selalu dalam perhatian.

**Tabel 8 karyawan Selalu Mendapatkan Motivasi Dari Pimpinan**

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase
1	Benar	25	100%
2	Kurang Benar	--	--
3	Tidak Benar	--	--
Jumlah		25	25

Sumber : Hasil angket penelitian, 2020

Berdasarkan hasil data tabel diatas oleh responden yang merupakan karyawan CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin menerangkan bahwa karyawan selalu mendapatkan motivasi dari pimpinan dengan jawaban selalu ada sebesar 100%, jawaban kurang dan tidak pernah para karyawan tidak ada jawaban. Dengan demikian bahwa keadaan karyawan dalam bekerja masih memerlukan arahan dan motivasi secara lisan dengan pandangan-pandangan positif dari pimpinan.

Dari hasil sebelumnya sistem kompensasi finansial karyawan hanya memperoleh gaji dan tunjangan. Gaji yang

diberikan sesuai dengan skala gaji yang diterapkan oleh kantor pusat, sesuai dengan jabatan, tingkat jabatan atau golongan dan masa kerja yang telah disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Di samping gaji pokok, para karyawan CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin juga memperoleh tunjangan tetap (fungsional) dan berbagai tunjangan lain sesuai ketentuan yang ada, seperti Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Hari Tua dan lain-lain. Dan rancangan sistem kompensasi yang dilakukan oleh CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin meningkatkan produktivitas belum maksimal, karena terbatas hanya merancang gaji pokok dan tunjangan saja, tanpa mengaitkan dengan pemberian penghargaan terkait dengan bonus sesuai pencapaian kinerja, organisasi, unit, maupun individu.

Dari hasil penelitian gaji yang diteliti 2 tahun terdahulu memang benar adanya sampai penelitian sekarang, namun rancangan sistem kompensasi yang dilakukan oleh CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin sekarang sudah termasuk mencapai untuk melakukan meningkatkan produktivitas karyawannya. Karena bukan hanya gaji pokok dan tunjangan saja, namun sudah mengaitkan pemberian penghargaan terkait dengan banus pencapaian kinerja unit maupun individu.

Di CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin setiap bulannya karyawan diberikan gaji dan tunjangan oleh perusahaan sesuai yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di bidang produksi dan pemeliharaan sempat merasakan masih kurangnya yang sudah diberikan oleh perusahaan sehingga produktivitas mereka menurun, namun dengan seiring waktu semuanya ada peningkatan dari perusahaan.

Kemudian dari hasil sistem kompensasi non finansial di CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin yaitu liburan dan asuransi. Liburan ini untuk karyawan dan keluarganya, biasanya mereka sebut *gathering*.

Kegiatan tersebut mempunyai 2 sifat, pertama *Employee gathering* dan kedua *Family Gathering*. Liburan tersebut diadakan beberapa tahun sekali secara bergiliran, gunanya agar karyawan tidak selalu berada dalam tekanan oleh tujuan perusahaan, memperat hubungan antar karyawan agar bisa membentuk *team work* yang solid. Dan untuk asuransi CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin sudah menyediakan asuransi kesehatan dan asuransi umum. Asuransi kesehatan terdiri dari rumah sakit, mandiri in health, reinburse biaya kesehatan, BPJS Kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk asuransi umum merupakan asuransi wajib untuk jaminan hari tua, jenis asuransi yang sudah disediakan BPJS Ketenagakerjaan Pensiunan.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa selain mendapatkan gaji yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan juga mendapatkan kompensasi finansial maupun non finansial. Untuk itu pemberian kompensasi tidak bisa asal-asalan dan harus disertai pertimbangan dasar. Besarnya balas jasa dapat diketahui dan ditentukan sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besar kecilnya balas jasa yang akan diterimanya, kompensasi ini lah yang akan dipergunakan oleh karyawan dan keluarganya dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tersebut. Besarnya kompensasi kompensasi yang didapatkan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Maka dari itu semakin besar balas jasa yang diterimanya maka semakin meningkatkan pola kerjanya membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

perusahaan diharapkan agar kompensasi finansial yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar juga dari kompensasi finansial yang dibayarkan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan

laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah hal yang paling utama dan paling bagi karyawan dan perusahaan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi finansial karyawan perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondisi karyawan, tingkat Pendidikan, jabatan karyawan. Karena kompensasi ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penentu kompensasi harus dilakukan dengan baik agar berfungsi sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Salah satu aspek yang sangat penting dalam hal ini adalah jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus memiliki *internal equity* dan *eksternal equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *Eksternal equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar perusahaan.

## **PENUTUP**

Dari hasil penelitian yang saya peroleh bahwa, saya dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- 1) Kompensasi yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan memang harus tepat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar memiliki produktivitas yang tinggi kepada perusahaan dan Sistem kompensasi yang diberlakukan CV. Nizam Al-Barokah selama ini memang sudah termasuk adil kepada seluruh karyawannya, akan tetapi dari sistem yang selama ini dijalankan masih ada kecenderungan yang terjadi dilapangan inilah yang membuat menurunnya produktivitas kerja.
- 2) Guna mengatasi permasalahan penurunannya produktivitas karyawan di CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin harus melakukan perbaikan-perbaikan

kepada sistem pemberian kompensasi agar kecenderungan yang terjadi bisa menurun dan meningkatnya produktivitas kerja. Setiap perusahaan dapat memutuskan apakah kompensasi yang diberikan seluruhnya dalam bentuk uang dan tidak. Perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang sebaik-baiknya. Karena sebagian besar karyawan cenderung memilih seluruh kompensasi yang didapatkan dalam berbentuk uang. Aspek kecenderungan ini disebabkan jika para karyawan menerima bentuk uang maka akan semakin leluasa untuk melakukan belanja atau membeli kebutuhan yang dikehendaki.

- 3) Gaji yang diberikan sesuai dengan skala gaji yang diterapkan oleh kantor pusat, sesuai dengan jabatan, tingkat jabatan atau golongan dan masa kerja yang telah disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Di samping gaji pokok, para karyawan CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin juga memperoleh tunjangan tetap (fungsional) dan berbagai tunjangan lain sesuai ketentuan yang ada, seperti Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Kesehatan, Tunjangan Hari Tua dan lain-lain. Dan rancangan sistem kompensasi yang dilakukan oleh CV. Nizam Al-Barokah Banjarmasin meningkatkan produktivitas belum maksimal, karena terbatas hanya merancang gaji pokok dan tunjangan saja, tanpa mengaitkan dengan pemberian penghargaan terkait dengan bonus sesuai pencapaian kinerja, organisasi, unit, maupun individu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara 2017.
- Hasibuan, M.S.P. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009.

Hasibuan, Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta Bumi Aksara.

Martoyo, S. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta 2000.

Nawawi, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta, 2011.

Robbins, Stephen P. 2007. Prilaku Organisasi. PT. Indeks.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sukmadinata, N.S. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosadakarya

Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana.

Satoridan dan Komariah, Analisis Pemberian Kompensasi Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Indonesia, 2014: 200.

Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2016

Sutrisno, E. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2015, Jakarta: Kencana

Simamora, Hendry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga : STIE YKPN, Yogyakarta