

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. UPINDO JAYA BANJARMASIN

ABSTRAK

Lavira Zalika Husna¹⁾, Hairul²⁾, Teguh Wicaksono³⁾

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18.31.0409

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1116028801

Email : Lavirazalikahs@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi pada CV. Upindo Jaya Banjarmasin kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang artinya ingin mendeskripsikan mengenai fenomena-fenomena yang ada di lapangan lalu dikaji dan dianalisis kembali kemudian diambil satu kesimpulan. Dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan dengan cara mewawancarai informan penelitian yaitu CEO, Kepala Gudang, dan Karyawan pabrik serta observasi langsung ke CV. Upindo Jaya Banjarmasin.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan 1) bahwa produktivitas kerja karyawan sudah baik tetapi belum menunjukkan hasil maksimal. Hal yang membuat permasalahan produktivitas kerja karyawan belum maksimal dikarenakan karyawan merasa kurangnya upah yang diberikan serta tidak adanya cuti yang diberikan oleh CV. Upindo Jaya Banjarmasin.

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) How is the implementation of compensation for CV. Upindo Jaya Banjarmasin to employees to increase employee productivity.

This study uses a qualitative descriptive research method, which means that it wants to try to describe the phenomena that exist in the field and then study and analyze it and then draw a conclusion. With data collection techniques using interviews and observation. Interviews were conducted by interviewing research informants, namely the CEO, Warehouse Head, and factory employees as well as direct observation to CV. Upindo Jaya Banjarmasin.

The results of the research conducted show 1) that the work productivity of employees is good but has not shown maximum results. The thing that makes the problem of employee work productivity is not maximized because employees feel the lack of wages given and the absence of leave given.

Keywords: Compensation, Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Di era ini suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencaai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, sarana prasarana yang dimiliki namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Perusahaan sebaiknya harus menyadari juga bahwa manusia memiliki berbagai kebutuhan yang semakin lama akan semakin bertambah. Karena itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawannya baik berupa materi maupun non materi. Produktivitas kerja karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri. Salah satu hal yang bisa dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam hal ini CV. Upindo Jaya harus mempunyai keinginan agar usaha yang dijalankan terus mengalami peningkatan. Untuk mewujudkan keinginan tersebut CV. Upindo Jaya memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan sehingga semangat kerja karyawan terus mengalami peningkatan. Dengan meningkatnya semangat kerja karyawan maka secara otomatis akan berpengaruh baik terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Dari uraian diatas serta data yang telah dikumpulkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan CV. Upindo Jaya Banjarmasin”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Sukmadinata (2013) penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, sikap, kepercayaan, dan persepsi orang secara individu maupun kelompok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dari 3 informan CV. Upindo Jaya Banjarmasin maka pemberian kompensasi yang diberikan di perusahaan ini yaitu sebagai berikut:

1. Gaji

Pemberian gaji yang diberikan CV. Upindo Jaya yaitu di tiap akhir bulan. Banyaknya gaji yang diterima senilai Rp 2.200.000 perbulan dan jika ada tidak masuk kerja atau berhalangan akan dipotong berdasarkan kebijakan yang berlaku.

2. Insentif

Insentif yang diberikan CV. Upindo Jaya yaitu setiap tanggal 15 perbulan. Banyaknya insentif yang diterima senilai Rp 400.000 apabila ada kenaikan omset serta capai target maka akan ada penambahan nilai insentif.

3. Uang Makan

Uang makan yang diberikan CV. Upindo Jaya yaitu seminggu sekali setiap hari sabtu sebesar Rp 20.000 per hari nya. Apabila tidak masuk akan dipotong nilainya sesuai kebijakan perusahaan.

4. Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan yang diberikan CV. Upindo Jaya berupa BPJS Kesehatan untuk karyawan.

5. Upah Lembur

Upah lembur diberikan apalagi karyawan melakukan kerja lembur siluar jam kerja operasional. Upah lembur diberikan perjamnya berbeda-beda untuk karyawan pabrik senilai Rp 6.500 sedangkan karyawan yang lain Rp 10.000, jadi semakin lama karyawan kerja lembur maka semakin banyak upah lembur yang didapat.

6. Tunjangan Hari Raya (THR)

THR yang diberikan CV. Upindo Jaya setiap hari raya lebaran berupa uang tunai sebesar 1x gaji pokok dan sembako untuk tiap karyawan.

7. Mobil Dinas

CV. Upindo Jaya memfasilitasi mobil dinas untuk team manager dan supervisor yang kerjanya ke lapangan untuk survey depo cabang yang berada di luar banjarmasin.

8. Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Selain pemandangan yang nyaman dan asri karena di kantor CV. Upindo ditanami tanaman hijau, hal lain yang membuat karyawan nyaman adalah setiap ruangan kerja dilengkapi dengan pendingin ruangan seperti ac dan kipas angin yang membuat karyawan tidak merasa gerah ketika bekerja serta koneksi jaringan wifi yang lancar akan membuat mereka sedikit santai disela kesibukan bekerja.

9. Pengakuan Dari Pemimpin

Pengakuan ini yakni berupa apresiasi yang diberikan atasan bagi karyawan yang menjalankan tugas dengan baik.

10. Rekan Kerja Yang Menyenangkan

Karyawan di CV. Upindo Jaya Banjarmasin rata-rata memiliki umur yang separtaran sehingga membuat mereka tidak canggung dan nyaman ketika berkomunikasi satu sama lain.

Jika melihat dari data diatas maka kompensasi yang diberikan CV. Upindo Jaya ini sesuai dengan yang diungkapkan Panggabean (2014) menggolongkan kompensasi kedalam dua kelompok, yaitu sebagai berikut:

a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji dan insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari beberapa macam fasilitas dan tunjangan seperti program tenaga kerja (BPJS), pertolongan social, pembayaran biaya berobat, dan lain-lain.

b) Kompenasasi non finansial terdiri atas pekerjaan juga lingkungan kerja seperti tuga pekerjaan yang menarik, tantangan baru, pengakuan dari pimpinan, rasa pencapaian, teman kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Berdasarkan uraian hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi di CV. Upindo Jaya yang terdiri dari kompensasi finansial secara langsung yaitu gaji pokok, bonus, insentif dan uang makan. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan kesehatan (BPJS), upah lembur, THR. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pengakuan dari pimpinan, rekan kerja yang menyenangkan serta lingkungan kerja yang nyaman dan mobil dinas tetapi khusus untuk manajer. Untuk

upah lembur dirasa kurang sesuai dan cuti tidak ada diberikan di perusahaan ini sehingga itu lah masalah yang sering dikeluhkan oleh para karyawan CV. Upindo Jaya karena menurut CEO hal itu akan membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh ke penurunan omset. Sedangkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat apabila pemberian kompensasi telah sesuai begitu juga dengan perusahaan dan karyawan harus sama-sama saling menguntungkan, perusahaan memberi kompensasi terhadap karyawan agar produktivitas kerja meningkat sedangkan karyawan juga harus memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Hal yang membuat permasalahan produktivitas kerja karyawan belum maksimal yaitu karena pemberian kompensasi yang memang sebagian besar karyawan merasa belum puas mengingat tidak adanya cuti serta kurangnya upah lembur diluar jam kerja operasional. Oleh karena itu kompensasi yang diberikan harusnya memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Seperti yang dinyatakan Arianty (2016) tujuan kompensasi itu sendiri yaitu pemenuhan kebutuhan ekonomi atau dengan jaminan ekonomu bagi karyawan, mendorong agar karyawan lebih baik dan giat dalam bekerja, menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan, serta menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil perusahaan terhadap karyawan.

Berdasarkan pengamatan penulis berkaitan dengan sistem kompensasi yang diberikan CV. Upindo Jaya Banjarmasin, rata-rata

karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya, namun ada pula yang merasa kurang puas lantaran kurangnya upah lembur serta tidak adanya cuti di perusahaan ini. Hal ini dikarenakan setiap karyawan merasa tingkat komposisi kompensasinya mempunyai fleksibilitas yang berbeda-beda. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang bersifat adil sangat diperlukan.

Perlunya pemberian kompensasi secara adil tentu saja untuk mensejahterakan karyawan, karena jika karyawan merasa sejahtera maka hal tersebut dapat menjadi factor paling penting dalam menentukan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Jangan sampai kompensasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan kecewa dan membuat produktivitas kerjanya menurun bahkan membuat mereka meninggalkan pekerjaan tersebut.

Salah satu cara agar tidak terjadi adanya keluhan dari karyawan pada perusahaan tentang kompensasi yaitu dengan memberikan dan menetapkan kompensasi yang adil. CV. Upindo Jaya Banjarmasin harus mengategorikan tugas-tugas karyawan dalam beberapa bagian. Penggolongan tugas tersebut jangan terlalu banyak karena bisa merepotkan administrasinya, namun jangan terlalu sedikit juga karena dapat menyebabkan ketidaktepatan penggolongan. Berikut beberapa kategori pemberian kompensasi berdasarkan pertimbangan berikut:

- 1) Berat atau ringannya pekerjaan
- 2) Sulit atau mudahnya pekerjaan

3) Besar atau kecilnya resiko pekerjaan

4) Perlu atau tidaknya keterampilan dalam pekerjaan

Keluhan karyawan mengenai upah lembur yang tidak sesuai dan cuti tadi sebenarnya dapat diatasi dengan cara perubahan sistem kerja. Maksud sistem kerja disini yaitu perusahaan menerapkan rolling job misalnya di bagian admin ada beberapa tahapan pembuatan nota, omzet dan akunting, disaat bagian nota ingin mengambil cuti maka nanti bagian omzet atau akunting ini dapat mengerjakan pekerjaan rekan yang sedang cuti tadi. Hal itu pasti lebih efisien sehingga saat bagian nota nanti kembali masuk kerja maka pekerjaan tersebut tidak keteteran. Sedangkan masalah upah lembur tadi sebaiknya team manager dan CEO membahasnya terlebih dahulu dengan cara meneliti setidaknya besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan lain secara umum untuk tugas serupa. Dan apabila keuangan perusahaan cukup memungkinkan maka tingkat rata-rata kompensasi perusahaan tersebut bisa dipakai sebagai standar untuk menetapkan kompensasi di perusahaan CV. Upindo Jaya.

PENUTUP

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya, maka kesimpulan terhadap penelitian kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada CV. Upindo Jaya Banjarmasin adalah sebagai berikut:

1) Di CV. Upindo Jaya terdapat beberapa jenis kompensasi yang diberikan yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung juga

kompensasi non finansial yang berupa :

a) Kompensasi finansial langsung yaitu: Gaji pokok, insentif dan uang makan.

b) Kompensasi finansial tidak langsung yaitu: Tunjangan kesehatan (BPJS), upah, dan Tunjangan Hari Raya (THR).

c) Kompensasi non finansial yaitu: Mobil dinas, pengakuan dari pimpinan, rekan kerja yang menyenangkan serta lingkungan kerja yang nyaman.

2) Pemberian kompensasi yang dilakukan CV. Upindo Jaya saat ini belum cukup memuaskan dengan apa yang diharapkan sesungguhnya oleh karyawan. Terutama tidak adanya cuti yang diberikan serta kurangnya upah lembur diluar jam kerja operasional. Mengingat di perusahaan ini tanggal merah pun tidak diliburkan hingga keadaan ini menyebabkan sebagian karyawan memaksakan meliburkan diri dan masih ada yang mencari penghasilan tambahan untuk menutupi kekurangannya.

3) Pemberian kompensasi pada CV. Upindo Jaya sebaiknya harus dengan syarat yang jelas maksudnya harus adanya kontrak kerja dalam bekerja. Seorang karyawan yang baru masuk harus dijelaskan terlebih dahulu mengenai bentuk kerjanya (Job Description), batas waktu kerja, besarnya gaji atau kompensasi, juga perlu tidaknya atau seberapa besar keterampilan yang dikeluarkan. Dengan cara gaji yang telah ditentukan dan tambahan kompensasi lain harus dibayarkan saat karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya penundaan atau pengurangan sedikitpun sehingga

karyawan akan bekerja lebih giat dan produktivitas kerja karyawan pun akan meningkat.

adapun saran yang dikemukakan penulis antara lain yaitu:

- 1) Hendaknya perusahaan harus mengubah sistem kerja dengan menerapkan rolling job agar karyawan bisa mendapatkan cuti misalnya di bagian admin ada beberapa tahapan pembuatan nota, omzet dan akunting, disaat bagian nota ingin mengambil cuti maka bagian omzet atau akunting ini dapat memback up atau mengerjakan pekerjaan rekannya yang sedang cuti tadi. Hal ini akan lebih efisien sehingga bagian nota saat kembali masuk bekerja nanti maka pekerjaannya tidak keteteran dan masalah cuti tadi dapat teratasi.
- 2) Mengenai masalah upah lembur tadi sebaiknya perusahaan membahasnya terlebih dahulu dengan cara meneliti setidaknya besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan lain untuk tugas yang serupa secara umum. Apabila keuangan perusahaan memungkinkan maka tingkat rata-rata kompensasi perusahaan tersebut bisa dipakai sebagai standar untuk menetapkan besarnya kompensasi di CV. Upindo Jaya Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

Arianty. (2016). Pengaruh Pendapatan, Karir, dan Pengalaman Kerja Terhadap Literasi Keuangan. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. ISSN. Vol.3 Hal 288-302.

Sinungan & Busro. (2018). *Teori – Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.

Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksara.

Hasibuan. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan ke tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke empat belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.

Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Maxwell. (2012). *Menjadi Pempimpin (Kurniawan & Paulus, Penerjemah)*. Yogyakarta: Ed. I.

Wayan. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Nitisemito. (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoadmojo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Panggabean. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Sikula. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga Arikunto.

Simanora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sukmadinata. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru.

Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Kencana.

Ulrich. (2013). Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Pekan Ilmiah Dosen FEB UKSW. Vol.3 No.1 Hal. 08-20.