

**PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. AGRI BUMI SENTOSA
(STUDI KASUS PADA: PERKEBUNAN WANAJAYA 2 MARABAHAN)**

**Oleh :
Ana veranika anggraini
18.31.0244**

ABSTRAK

Ana Veranika Anggraini, 2022. Penerapan Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agri Bumi Sentosa (Studi Kasus Pada: Perkebunan Wanajaya 2 Marabahan). Fakultas Manajemen, UNISKA. Pembimbing I, Drs. Husnurrofiq, M.Si, Pembimbing II, Abdul Kadir, SE, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Penerapan Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Agri Bumi Sentosa Perkebunan Wanajaya 2 di Marabahan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif menggunakan bahan primer dan sekunder yang didasari dengan wawancara dan observasi.

Hasil penelitian ini pertama Kompensasi di Perkebunan Wanajaya 2 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sistem pemberian kompensasi yang di terapkan di Perkebunan Wanajaya 2 ada dua sistem yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Permasalahan yang terjadi dari hasil penelitian diatas adalah kurangnya keadilan dalam pemberian kompensasi jenis premi, Kedua. Kompensasi secara efektif dan efisien mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dinyatakan dengan hasil pengamatan dan hasil wawancara langsung. Dapat disimpulkan jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikannya semakin rendah maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan menurun.

Kata kunci: Kompensasi, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the application of a compensation system to employee productivity at PT. Agri Bumi Sentosa Plantation Wanajaya 2 in Marabahan. This study uses a qualitative method using primary and secondary materials based on interviews and observations.

The results of this study, first, that compensation at the Wanajaya 2 Plantation has a significant effect on work productivity. There are two systems of compensation applied at Plantation Wanajaya 2, namely direct and indirect compensation. The problem that occurs from the results of the research above is the lack of justice in the provision of compensation for the type of premium, Second. Compensation effectively and efficiently has a real influence on Work Productivity. This is stated by the results of observations and direct interviews. It can be concluded if the higher the compensation given, the level of work productivity will increase, and vice versa if the compensation given is lower then the level of work productivity will decrease.

Keywords: Compensation, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengelola semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. Prestasi kerja dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan lebih termotivasi

untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja tentunya pasti merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, serta komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang yang menunjukkan kinerja dari seorang karyawan dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan potensi yang bersangkutan dalam menduduki posisi yang lebih tinggi di suatu organisasi.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan bisa lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Bertitik tolak dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai sistem kompensasi di PT. Agri Bumi Sentosa Perkebunan Wanajaya 2 di Marabahan, dengan judul: "Penerapan Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Agri Bumi Sentosa Studi kasus pada Perkebunan Wanajaya 2 Marabahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan metode kompensasi yang dilakukan dan untuk mengetahui bagaimana penerapan kompensasi yang seharusnya diterapkan pada Perkebunan Wanajaya 2.

Metode Penelitian

Penelitian kualitatif adalah untuk memahami (to understand) fenomena atau gejala sosial dengan lebih menitik beratkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji daripada memerincinya menjadi variabel-variabel yang saling terkait. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah teknik analisis kualitatif model Miles dan Huberman. Teknik pengumpulan data yang dipakai yaitu wawancara, observasi dan studi dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pemberian Kompensasi Perkebunan Wanajaya 2

Untuk memperoleh data tentang Pengaruh Kompensai pada Perkebunan Wanajaya 2 peneliti telah melakukan observasi di lapangan dan melakukan wawancara dengan pimpinan Perkebunan Wanajaya 2 serta beberapa karyawan. Sistem pemberian kompensasi Perkebunan Wanajaya 2 harus dilihat dari segi kepuasan karyawan. permasalahan tentang pemberian kompensi ini masalah umum yang terjadi di berbagai perusahaan.

Dalam hal ini pemberian kompensasi pada Perkebuna Wanajaya 2 di tententukan oleh Kantor Pusat Jakarta. Pemberian kompensai ini tergantung keputusan oleh Direksi, yang mana keputusan tersebut bisa berubah. Hal ini mengacu pada Sirkuler No. 015/2019 yang membahas tentang Peremi Non Staff KAL-SEL. Adapun isi Sirkuler tersebut Sebagai berikut :

Dengan ini kami sampaikan ketentuan premi khususnya bagi karyawan non staff (terlampir), berkenaan hal tersebut dengan adanya ketentuan ini maka,

- 1) Premi yang saat ini berlaku di unit kerja dan tidak ada legalitas berupa surat penegasan dari direksi atau sirkuler dianggap tidak berlaku
- 2) Premi atas persetujuan direksi melalui surat penegasan/ sirkuler yang bertentangan dengan ketentuan ini dianggap tidak berlaku
- 3) Premi atas persetujuan direksi melalui Permintaan Upah Atas Dasar Prestasi (PUDP) dianggap tidak berlaku
- 4) Premi dimaksud dalam point 3 adalah semua premi atas dasar persetujuan PUDP pemeliharaan tanaman/ non tanaman kecuali yang berkaitan produksi dan pruning dengan kategori maintenance pruning
- 5) Terkait point 4, metode pembayaran pemeliharaan tanaman atas dasar prestasi untuk selanjutnya tidak diperkenankan melalui payroll dan diwajibkan PPL
- 6) Unit kerja agar mengirimkan kembali master data base program operasional ke Dept. Sistem KP selambat lambatnya 10 Mei 2019
- 7) Dengan adanya ketentuan ini program operasional agar diisi setelah ada update Master data base program operasional dari KP
- 8) Premi diberikan agar tugas dan tanggung jawab serta hasil kerja masing-masing karyawan dapat tercapai dengan optimal
- 9) Unit kerja dapat mengajukan premi di luar ketentuan ini yang dianggap urgent dengan tujuan efektif dan efisien, ketentuan ini berlaku efektif per 1 Mei 2019

Tabel 1
Rincian Premi Non Staff

No	Deskripsi	Satuan	Kalsel	Keterangan
1	Nandor 1/KoordinatorTeknik/ Koordinator	Per Bulan	350.000	Premi Pengganti Lembur & Transport
2	Nandor Keliling	Per Bulan	200.000	Premi Pengganti Lembur & Transport
3	Nandor Panen, l'4andor Alat berat, NandoF Nurseries, Nandor Pabrik/ Teknik	Per Bulan	t50.000	Premi Pengganti Lembur
4	Accounting	Per Bulan	350.000	Premi Pengganti Lembur
5	Krani (PersonalialJ	Per Bulan	200.000	Premi Pengganti Lembur
6	Krani (Kasir/ Inventory, Tapp Control, Tanaman, Divisi, Panen & Muat)	Per Bulan	150.000	Premi Pengganti Lembur
7	Danru/ Ka. Keamanan	Per Bulan	200.000	Premi Khusus Danru
8	Premi Pengganti Lembur Keamanan	Per Bulan	320.000	Premi Pengganti lembur (Kerja 8 jam)
9	Waker Nurseries/ Jaga Hama	Per Hari	22.800	Premi Pengganti Lembur
10	PRT Mess Tamu	Per3am	15.200	Durasi lembur disesuaikan keperluan Tamu
11	Driver Manager	Per Bulan	500.000	Premi Pengganti Lembur

12	Driver AM/ Perwakilan	Per Bulan	600.000	Premi Pengganti Lembur
13	Cuci Kendaraan	Per Unit, Per Hari	7.500	Premi Pengganti Lembur
14	Cuci Jemblung	Per Unit, Per Hari	500	Premi Pengganti Lembur
15	Cuci Tangki Lateks	Per Unit, Per Hari	1.500	Premi Pengganti Lembur
16	Pemuat Produksi TBS	PerKg	9	Premi Tanpa HK
17	Bongkar Produksi (Non Dump Trucks)	Per orang	6	Premi Tanpa HK
18	Pemuat RSS	PerKg	6	Premi Tanpa HK
19	Pemuat RSS (Imbal)	PerKg	12	Premi Tanpa HK
20	Pemuat Sir	PerKg	4	Premi Tanpa HK
21	Driver Angkut Material, Antar, 3emput 1 - 5 Km			Premi Pengganti Lembur
	1 - 5 Rit	Per Rit	2.500	
	6 - 10 Rit	Per Rit	3.000	
	> 10 Rit	Per Rit	3.500	
22	Driver Angkut Material, Antar, 3emput 6 - 10 Km			Premi Pengganti Lembur
	1 - 5 Rit	Per Rit	4.000	
	6 - 10 Rit	Per Rit	4.500	
	> 10 Rit	Per Rit	5.000	
23	Driver Angkut Material, Antar, 3emput 11 - 15 Km			Premi Pengganti Lembur
	1 - 5 Rit	Per Rit	5.500	
	6 - 10 Rit:	Per Rit	6.000	
	> 10 Rit	Per Rit	6.500	
24	Driver Angkut material, Antar, 3emput 16 - 20 Km			Premi Pengganti Lembur
	1 - 5 Rit	Per Rit	7.000	
	6 - 10 Rit	Per Rit	7.500	
	> 10 Rit	Per Rit	8.000	
25	Operator Genset & Nesin Air	Per Hari/ Nesin	5.000	HK + Premi Utahr hari
26	1'4odin (Azan 5 waktu per hari + Guru Ngaji min 6x seminggu)	Per Hañ	12.000	Premi Tanpa HK
27	Premi Guru Paud	Per Bulan	850.000	Premi Tanpa HK
28	Premi Guru TK	Per Bulan		Premi Tanpa HK
29	Premi Ka Sekolah TK/ Paud	Per Bulan		Premi Tanpa HK
28	Upah (SKUA Kerja di Hari Libur Resmi)	Per Hari	108.000	HK

Hasil wawancara dengan Manger Perkebunan Wanajaya 2 beliau mengatakan bahwa pemberian kompensasi tidak bisa di lihat dari segi ke aktivan kinerja karyawan, melainkan hasil keputusan direksi kantor pusat jakarta. Hasil keputusan ini bisanya berubah rubah, bisa dalam jangka waktu 3 bulan pemberian kompensai akan berbeda dengan bulan sebelumnya terutama untuk karyawan yang berkerja di lapangan (Pemanen).

Selanjutnya wawancara dengan KTU Perkebunan Wanajaya 2 beliau mengatakan bahwa pemberian kompensasi kepada anak buahnay tidak sesuai dengan apa yang selama ini anak buahnya lakukan untuk perusahaan. Ketika awal bulan datang dan krani kantor melakukan laporan bulanan mereka bekerja sampai larut malam. Mereka melakukan pekerjaan sampai selesai bahkan sampapi beberapa hari mereka lembur di kantor sampai jam 12 malam. Mereka melakukan itu hanya di bayar oleh premi yang tidak sepadan dengan apa yang mereka lakukan untuk perusahaan. Dengan kata lain mereka lembur dengan sukarela karna mereka tidak mendapatkan uang lembur.

Kemudian hasil wawancara dengan salah satu karyawan kantor yaitu krani produksi menyatakan bahwa mereka di tuntutan untuk kerja tepat waktu, melaporkan kerjaan dengan rutin. Terkadang Direksi meminta data di saat yang bersamaan dengan laporan bulanan sehingga kami sangat kebingungan mana pekerjaan yang harus kami kerjakan terlebih dahulu. Kami berfikir dengan kerjaan yang begitu banyak dan di tuntutan ini itu kami merasa kurang adil atas pemberian kompensasi di Perkebunan Wanajaya 2.

Pemberian kompensasi ini bisa di lihat dari data di atas yang mana di tentukan dari Status karyawan dan tingginya jabatan dalam struktur organisasi. Sebagai contoh untuk pemberian kompensasi yang di lapangan. Pertama untuk mandor 1 atau krani panen mereka akan mendapatkan premi tonase. Premi tonase adalah berapa banyak buah yang bisa di panen oleh karyawan panen dan yang terangkut ke PMKS. Semakin banyak karyawan panen memanen buah kelapa sawit maka semakin banyak pula premi yang akan didapat oleh mandor dan krani panen. Kemudian untuk karyawan panen akan mendapatkan premi dari kehadirannya selama bekerja. Jika masuk di hari libur atau hari minggu mereka akan mendapatkan premi lebih.

Yang kedua untuk pemberian kompensasi karyawan kantor besar juga berbeda. Hal ini juga dilihat dari tingginya jabatan. Contoh untuk Akunting preminya jauh lebih besar di banding personalia. Untuk krani kantor yang lain preminya sama rata.

Dalam hal ini karyawan kantor banyak mengeluhkan ketidaksamaan pemberian kompensasi tersebut. Untuk pekerjaan dan tanggung jawab semua sama, karna sama-sama berpengaruh untuk pembayaran upah karyawan. Ini karna sistem operasional sepenuhnya berada di kantor besar dengan data yang di input hasil dari lapangan.

Apabila lapangan salah memberi data maka kantor besar pun akan salah memusakn upah karyawan. Dari sini bisa terjadi kecemburuan sosial akibat pemberian kompensasi yang tidak sama rata. Karena setiap pekerjaan di lapangan ataupun di kantor sama-sama memiliki resiko dan tanggung jawab yang berbeda. Dari sisi lain karyawan kantor lebih sering di minta data yang tak terduga oleh kantor pusat Jakarta dan karyawan kantor lebih sering mendapat omelan dari kantor pusat akibat kesalahan data atau pun keterlambatan pengiriman data. Sedangkan karyawan lapangan hanya dituntut untuk lebih meningkatkan produksi.

2. Pemberian Kompensasi yang seharusnya diterapkan di Perkebunan Wanajaya 2

Berdasarkan hasil penelitian, seharusnya Perkebunan Wanajaya 2 menerapkan sistem kompensasi yang sepadan dan sama rata. Kemudian di lihat juga dari sisi keaktifan karyawan dalam berkeja serta besarnya tanggung jawab yang dipegang, bukan hanya dari jabatan. Hal ini dapat dilihat dari salah satu narasumber yakni Bpk. Wibowo Budhiarto selaku Kepala Tata Usaha (KTU) tanggal 24 Mei 2022 di Perkebunan Wanajaya 2 yang menyatakan bahwa banyak karyawan yang mengeluhkan kepada saya tentang pemberian kompensasi. Karena sudah beberapa tahun belakangan ini kebijakan direksi kantor pusat selalu berubah-ubah dan tidak bisa tetap. Bukan hal itu saja tapi dari resiko dan tanggung jawab kami tidak di lihat dan tidak di pertimbangkan sebagai acuan pembayaran upah atau pemberian kompensasi. Jika masalah ini bisa terselesaikan maka kami akan berkontribusi lebih untuk perusahaan dan bisa meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kemudian hasil wawancara dengan karyawan kantor besar mengatakan bahwa pemberian kompensasi tidak sesuai. Seharusnya kami mendapatkan uang lembur karena kerja sampai larut malam. Ini bukan terjadi sekali atau dua kali melainkan setiap bulan saat tutup buku. Bahkan saat ada kunjungan tamu direksi ke kebun kami harus lembur juga untuk menyiapkan data-data kebun. Dengan ketidakadilannya pemberian kompensasi ini mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Seharusnya Perkebunan Wanajaya lebih meningkatkan keadilan dalam pemberian kompensasi. Hal ini mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Sehingga menurunkan produktivitas perusahaan. Jika dilihat dari segi pembayaran upah Perkebunan Wanajaya 2 sudah memenuhi syarat dengan mengacu pada UMR daerah Kalimantan Selatan, dan jika dihitung per hari kerjanya sebesar Rp.116.052,-.

Dari hasil wawancara tersebut seharusnya para pemimpin Perkebunan Wanajaya 2 bisa mendengarkan keluhan dan pendapat yang diberikan oleh karyawan dan membantu menyampaikan ke Direksi, agar perusahaan bisa berjalan lebih baik lagi, dan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pembahasan

1. Pemberian Kompensasi Perkebunan Wanajaya 2

Berdasarkan hasil penelitian diatas, KTU Perkebunan Wanajaya 2 beliau mengungkapkan dua sistem kompensasi yang ada di Perkebunan Wanajaya 2 yakni: Kompensasi Langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung artinya merupakan segala macam imbalan yang berwujud uang. Misalnya seperti gaji, tunjangan, THR, bonus, komisi, insentif, pembayaran prestasi. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian keuntungan bagi karyawan di luar gaji atau upah tetap. BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, asuransi kesehatan, asuransi jiwa.

Dari dua sistem kompensasi yang diterapkan di Perkebunan Wanajaya 2 yang sangat disayangkan adalah sistem pemberian kompensasi langsungnya yang kurang efektif sehingga menurunkan produktivitas kerja karyawan. Adapun pemberian kompensasi langsung yang diterapkan di Perkebunan Wanajaya 2 yaitu :

- 1) Upah Sesuai UMR
- 2) Premi karyawan kantor ditentukan oleh tingginya jabatan
- 3) Premi karyawan lapangan ditentukan oleh tonase TBS
- 4) Tidak mendapat uang lembur
- 5) Hari kerja maksimal 25 HK

Kemudian wawancara dengan beberapa karyawan kantor pun mendapatkan hasil yang hampir sama dengan hasil wawancara dengan KTU. Dengan hasil yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang diterapkan Perkebunan Wanajaya masih kurang memuaskan. Kemudian yang sangat disayangkan adalah pemberian premi yang tidak setara dengan besarnya tanggung jawab yang kerjakan. Adapun karyawan yang harus mendapatkan upah adalah sebagai berikut :

Tabel.2
Daftar Karyawan yang Mandapatkan Upah

No.	Jabatan	Status	Jumlah
1	Krani Kantor Besar	PHT	8
2	Krani Divisi	PHL	7
3	Krani Lapangan	PHL	28
4	Mandor	PB	14
5	Teknik	PHT	25
6	Emplament	PHL	5
7	Karyawan Panen	PHL	175
8	Karyawan Pemel	PHL	63

Secara garis besar, Pemberian kompensasi yang ada di Perkebunan Wanajaya 2 masih kurang memuaskan bagi karyawan. Secara keseluruhan pemberian kompensasi langsung sangat tidak efektif, sehingga karyawan banyak yang mengeluh.

2. Pemberian Kompensasi yang seharusnya diterapkan di Perkebunan Wanajaya 2

Berdasarkan dari hasil penelitian, seharusnya Pemberian kompensasi di Perkebunan Wanajaya 2 lebih disamaratakan. Tolak ukur untuk sistem pemberian kompensasi Seharusnya lebih mengacu kepada besarnya tanggung jawab dan resiko setiap pekerjaan di lapangan maupun di kantor.

Kemudian untuk sistem pemberian kompensasi yang di terapkan di Perkebunan Wanajaya 2 harusnya lebih di pertimbang kan dari sisi lain juga seperti :

- 1) Keaktifan Karyawan
- 2) Berapa lama karyawan bekerja
- 3) Kerajinan karyawan
- 4) Absensi karyawan
- 5) Status atau golongan karyawan

Dengan adanya hasil penelitian di atas diharapkan bisa meningkatkan Sumber Daya Manusia bagi perusahaan. Karena jika sistem kompensasi di Perkebunan Wanajaya 2 berjalan dengan baik dan sebagaimana mestinya maka produktivitas kerja karyawan jelas akan meningkat. Untuk Perkebunan Wanajaya 2 sendiri pastinya akan lebih dipandang sebagai perkebunan yang maju dalam sistem pemberian kompensasi dan bisa menjadi contoh bagi perkebunan lain.

KESIMPULAN

Pertama. Kompensasi di Perkebunan Wanajaya 2 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sistem pemberian kompensasi yang di terapkan di Perkebunan Wanajaya 2 ada dua sistem yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Permasalahan yang terjadi dari hasil penelitian diatas adalah kurangnya keadilan dalam pemberian kompensasi jenis premi. Sehingga terjadi kecemburuan sosial dan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Kedua. Kompensasi secara efektif dan efisien mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini dinyatakan dengan hasil pengamatan dan hasil wawancara langsung. Dapat disimpulkan jika semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikannya semakin rendah maka tingkat produktivitas kerjanya pun akan menurun. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sistem pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Saran

Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan sistem pemberian kompensasi yang diberikan supaya dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan, dan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, perusahaan juga harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kemudian dalam pemberian sistem kompensasi langsung diharapkan lebih merata sehingga tidak terjadi masalah serupa. Kompensasi yang lebih di utamakan adalah sistem pemberian premi. Premi yang di dapat karyawan harusnya di lihat dari besarnya tanggung jawab dan resiko karyawan tersebut, baik karyawan lapangan maupun karyawan kantor.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas dengan menggunakan lebih dari dua variabel, karena penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel, yaitu kompensasi dan produktivitas kerja. Sehingga dengan dilakukannya penelitian lebih dari dua variabel diharapkan dapat menganalisis lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, penelitian selanjutnya mengenai variabel yang serupa diharapkan dapat melakukan penelitian di industri yang berbeda supaya penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja telah dilakukan di berbagai macam industri.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adawiyah Sa'diyah El, 2019. *Buku ajar human relation*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (grup penerbit CV budi utama).
- Araningsih, Luh Putri. 2019. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Perencanaan Kegiatan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Penyerapan Dana Desa Se-Kabupaten Tabanan*. Skripsi. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Ariandi, F. 2018. *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor*. Perspektif, XVI(1), 84–90. Retrieved from <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3106>
- Arner, Douglas W. et. al. 2015. *The Evolution of Fintech: A New Post-Crisis Paradigm?*. Georgetown Journal of International Law
- Burhanuddin Yusuf. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS.
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Ismi Nabila, Sri Suryoko & Sari Listyorini. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pj. Muria Jaya Kudus”, *Journal of Social and Politic*.
- Isvandiari, A. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG.Meritjan Kediri*. *Jurnal JIBEKA*, 11, 1–8
- Lakoy, G. F. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *EMBA*, 1(4), 771–781.
- Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja.
- Nabila Mutiasari. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Biru Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makasar.
- Nurchahyo, R. J. (2015). *Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85.
- Oktriana Vertasari, Zunaidah. 2014. “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penganggulangan Bencana Provinsi Sumatra Selatan”. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol 12 No 4.
- Ratna, Ema, Sudharto P. Hadi dan Sri Suryoko. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pelindo III Cabang Semarang*. *Diponegoro Journal Of Social and Politic*. Vol 3. No 2 : 1-7.
- Simanjuntak. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Sondang P Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Yusuf Burhanuddin 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

