

**ANALISIS SISTEM PEMBERIAN KOMPENSASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DEPERTEMEN PLANT BAGIAN MEKANIK
(Studi Pada PT. Kalimantan Prima Persada Site Kecamatan Angsana)**

ABSTRAK

Thomas Agung Nugroho¹, Syahrani², Azzahraty³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18.31.1094

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 112507401

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1128027001

Email : thomaslion677@gmail.com

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengkaji bagaimana pemberian kompensasi yang selama ini dilaksanakan oleh PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik. (2) Untuk mengkaji bagaimana dampak pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik. Metode pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Informan pada penelitian ini adalah Supervisor PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bentuk-bentuk kompensasi yang diterima karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant Bagian Mekanik yaitu meliputi gaji, insentif, bonus dan tunjangan yang diberikan perusahaan, namun untuk insentif atau bonus yang diterima tergantung dari hasil kinerja individu. Dampak pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik berpengaruh secara signifikan bagi pekerja dalam sebuah perusahaan peningkatan kuantitas hasil kinerja yang sangat signifikan terjadi ketika karyawan termotivasi ingin mencapai target yang telah diberikan perusahaan.

Kata Kunci : Kompensasi & Kinerja

ABSTRAK

This study aims (1) to examine how the provision of compensation that has been implemented by PT. Kalimantan Prima Persada Plant Department, Mechanical section. (2) To examine how the impact of compensation on employee performance at PT. Kalimantan Prima Persada Plant Department, Mechanical section. The method in this study used a qualitative descriptive method. Informants in this study were Supervisors of PT. Kalimantan

Prima Persada Plant Department, Mechanical section. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation studies.

The results showed that the forms of compensation received by employees of PT. Kalimantan Prima Persada Plant Department Mechanical Section which includes salaries, incentives, bonuses and allowances provided by the company, but the incentives or bonuses received depend on the results of individual performance. The impact of compensation on the performance of employees of PT. Kalimantan Prima Persada The Mechanical Department of Plants has a significant effect on workers in a company, a very significant increase in the quantity of performance results occurs when employees are motivated to achieve the targets that have been given by the company.

Keywords: Compensation & Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan dalam dunia bisnis sangat kompetitif, dengan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan berkembang mengikuti perkembangan globalisasi serta dituntut untuk dapat memaksimalkan laba yang didapatkan perusahaan. Dengan persaingan yang sangat ketat perusahaan atau lembaga organisasi harus dapat bersaing secara kompetitif di segala bidang terutama mempunyai keunggulan tersendiri agar dapat bertahan dalam perkembangan dunia bisnis. Selain itu lingkungan bisnis pada era ini harus bisa bertumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, juga disamping itu memerlukan adanya suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien, dimana sumber daya harus dapat berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah. Dengan demikian, organisasi perusahaan harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat serta secara efektif dan efisien. Di Indonesia sebagai negara berkembang, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga menuntut pelaku bisnis untuk memiliki keunggulan kompetitif. Perusahaan dapat meningkatkan keunggulan dan bersaing secara kompetitif satu dengan yang lainnya, hal ini tentu tidak lepas dari memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya oleh perusahaan. Raw material dan sumber daya manusia adalah dua dari sekian banyak sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Walaupun suatu perusahaan memiliki limpahan raw material yang banyak, namun bila kekayaannya tersebut tidak didukung dengan kepemilikan atas sumber daya manusia yang memadai dan potensial untuk dapat mengelolanya, maka perusahaan tidak akan dapat memperoleh hasil usaha yang maksimal yang pada akhirnya tidak menciptakan keunggulan kompetitif dalam persaingan bisnis. Oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi sebuah perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif, maka sudah sewajarnya apabila perusahaan perlu memberi perhatian dan perlakuan yang tepat dan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Dalam suatu perusahaan salah satu faktor yang perlu diperhitungkan secara lebih manusiawi apabila organisasi ingin meningkatkan produktivitas kinerja perusahaannya dalam jangka panjang adalah memperhatikan sumber daya yang dimiliki dalam hal ini adalah manusia, karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar untuk meningkatkan

produktivitas kinerja suatu perusahaan. Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan di suatu perusahaan bukan lagi dianggap sebagai faktor produksi semata seperti suatu bahan baku, uang atau semacamnya melainkan sebagai mitra perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan agar terciptanya produktifitas kinerja secara efektif dan efisien. Untuk itu sudah selayaknya sebagai mitra kerja perusahaan harus memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan imbalan atas apa yang telah diberikan dalam dalam kontribusinya terhadap perusahaan. Imbalan biasa disebut dengan kata lain yaitu kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap karyawannya untuk memenuhi suatu kebutuhan dan keinginan karyawan. Kompensasi adalah suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan atas jasa yang telah dikeluarkan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan bukan hanya dalam bentuk materi melainkan juga dalam bentuk nonmateri, seperti lingkungan kerja yang mendukung, hubungan antara sesama rekan kerja yang kondusif, serta ruangan dan fasilitas yang menunjang pekerjaan tersebut.

Pada dasarnya besar atau kecilnya sistem pemberian kompensasi kepada karyawan didasarkan atas pemenuhan kebutuhannya. Oleh sebab itu perlu adanya upaya yang sungguh-sungguh dari majemen perusahaan untuk lebih memperhatikan bentuk kompensasi yang layak dan sesuai untuk karyawannya. Baik dari kauntitas jumlah yang diberikan kepada masing-masing karyawan, maupun dari segi jenisnya, sehingga dapat memenuhi rasa kebutuhan dan kelayakan sesuai dengan persepsi masing-masing karyawan. Penekanan pada aspek pemenuhan kebutuhan tersebut berkaitan langsung dengan kepuasan kerja pada diri karyawan. Apabila kebutuhan dirinya terpenuhi, maka tentu akan memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut untuk kontribusinya terhadap perusahaan. Dengan demikian, pihak perusahaan harus lebih memfokuskan perhatian kepada masalah imbalan atau kompensasi dan bagaimana kompensasi yang diberikan dapat menjadi daya tarik dan memotivasi karyawan untuk mau bekerja lebih produktif, yaitu dengan melalui penciptaan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014), yang mengemukakan “Dengan kompensasi karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan pemberian kompensasi yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain. Karena bagi karyawan, kompensasi memiliki arti yang sangat penting, baik sebagai suatu sumber penghasilan dan kehidupan yang layak bagi keluarganya maupun sebagai gambaran atas kondisi status sosial karyawan tersebut beserta keluarganya ditengah-tengah masyarakat. Tidak mengherankan jika persaingan dalam hal pemberian kompensasi ini juga hal yang patut diperhatikan perusahaan PT. Kalimantan Prima Persada. Tidak dapat disalahkan apabila terjadi pembajakan karyawan yang memiliki reputasi baik dan potensi besar pada suatu perusahaan oleh perusahaan lain yang sejenis dengan cara menawarkan berbagai fasilitas yang lebih menjanjikan kepada karyawan tersebut. Melihat semakin ketatnya persaingan dunia bisnis pada saat ini, maka sudah selayaknya apabila perusahaan memberikan perhatian secara lebih serius bagi kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilakukan oleh perusahaan secara berkesinambungan yang didasarkan kepada keinginan agar karyawan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Persoalan kompensasi atau imbalan didalam suatu perusahaan merupakan suatu bahan kajian yang penting untuk dibahas lebih mendalam. Persoalan mengenai bagaimana suatu sistem kompensasi yang telah diberikan selama ini oleh perusahaan kepada

karyawannya, apakah meningkatkan kepuasan kerja mereka atau justru membuat mereka tidak memiliki kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja dapat tercermin dari kinerja karyawan diperusahaan tersebut, sedangkan kinerja karyawan mempengaruhi pula besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan dari masalah yang ada, maka penulis tertarik untuk menggali penelitian lebih lanjut tentang: “Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Departemen bagian Mekanik (Studi pada PT. Kalimantan Prima Persada Site Kecamatan Angsana)”

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan suatu bidang ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi perusahaan, unsur yang terdapat didalamnya adalah manusia yang merupakan bagian tenaga kerja pada organisasi perusahaan tersebut. Dengan demikian fokus yang dipelajari dalam Manajemen SDM adalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia itu sendiri. Manajemen SDM merupakan salah satu bidang manajemen seperti halnya dengan Manajemen Produksi, Manajemen Biaya, ataupun Manajemen Perkantoran dan manajemen lainnya, Manajemen SDM sering pula disebut dengan Manajemen Personalia ataupun Manajemen Tenaga Kerja dengan perbedaan-perbedaan yang tidak terlalu esensial.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka yang mengoptimalkan kinerja perusahaan, kompensasi yang diberikan dapat berbentuk barang langsung maupun tidak langsung. Adapun pengertian kompensasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2014) “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Sedangkan pengertian kompensasi yang sama dijelaskan oleh Rival dengan dalam Mondy (2014) bahwa kompensasi adalah “total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”. Pengertian yang berbeda juga dikemukakan oleh Robert dan John “Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain”.

Kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya: “Tingkat biaya hidup, Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan/organisasi lain, Tingkat kemampuan perusahaan/ organisasi, Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, Peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan Peranan serikat buruh”. Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Serikat buruh/organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dan undang-undang dan keppresnya
- 6) Biaya hidup/ Cost of Living
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman karyawan

- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan.

Kesimpulannya yaitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian agar prinsip kompensasi dapat adil dan layak sehingga karyawan mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya di perusahaan/ organisasi. Kompensasi yang tidak sesuai juga sangat mempengaruhi kesetiaan karyawan, terlebih lagi karyawan yang memiliki kompetensi sangat baik dan profesional dalam bekerja akan sangat memilih perusahaan/ organisasi yang bisa memberikannya gaji besar. Perusahaan/ organisasi yang memberikan gaji tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, maka karyawan akan mudah untuk keluar, sebaliknya apabila perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang layak dan sesuai, maka karyawan pun akan sukar untuk keluar dari perusahaan/ organisasi tersebut.

KINERJA

Istilah kinerja sering dikaitkan dengan kata job Performance, yang dapat diartikan juga sebagai prestasi kerja / hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan tujuan. Dan sasaran menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Disamping itu kinerja yang dikaitkan dengan karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Rivai (2014) : Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Selanjutnya Sedermayanti (2015) memaparkan : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Berdasarkan definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tanggung jawab, jenis pekerjaan dan periode tertentu yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu harapan bagi organisasi maupun karyawan. bagi organisasi, kinerja yang baik membuktikan bahwa karyawan mampu menjabarkan visi dan misi organisasi sehingga tercipta karyawan, kinerja yang baik diharapkan akan dapat meningkatkan aktualisasi diri, terpenuhinya kebutuhan hidup diri dan keluarganya yang lebih baik serta karier dalam jabatan tertentu.

TINJAUAN EMPIRIS

Arpandi. 2015 melakukan penelitian dengan “Judul Penelitian Peranan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Borneo. Indo Bara Kabupaten Tanah Bumbu”. Objek atau sampel yang digunakan adalah karyawan PT Borneo. Indo Bara Kabupaten Tanah Bumbu sebanyak 4 orang serta analisa data yang digunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan (1) Peranan kompensasi finansial selama ini kompensasi yang diberikan masih belum sesuai dengan besarnya kesejahteraan karyawan sehingga kinerjanya masih rendah (2) Peranan kompensasi finansial dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Borneo. Indo Bara Kabupaten Tanah Bumbu yang seharusnya dilakukan dengan cara meningkatkan pemberian secara keseluruhan jenis kompensasi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama sama meneliti tentang penerapan sistem pemberian kompensasi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada objek yang diteliti.

Penelitian lainya dilakukan oleh Winarningsih. 2015. “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ryan Jaya Persada”. Hasil penelitian ini bahwa beberapa variabel mempunyai hasil sebagai berikut: (1) pemberian kompensasi finansial telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Ryan Jaya Persada Surabaya; (2) pemberian kompensasi non finansial telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Ryan Jaya Persada Surabaya; (3) pemberian kompensasi finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Ryan Jaya persada Surabaya. Persamaan dari penelitian ini yaitu sama sama meneliti tentang penerapan sistem pemberian kompensasi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada objek yang diteliti.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Creswell dalam Sugiyono (2018) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk melakukan studi mendalam mengenai suatu kasus sosial, sehingga menghasilkan gambaran yang terorganisir dengan baik dan lengkap mengenai kasus sosial tersebut. Serta penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif yaitu menceritakan suatu kejadian pada masa sekarang, serta pemecahan masalah yang dihadapi pada kasus sosial yang diteliti.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Kalimantan Prima Persada yang beralamat di Jalan Karang Indah, Kec. Angsana, Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan 72275. Waktu dalam melaksanakan penelitian dari Bulan Maret tahun 2022 hingga Bulan Juni tahun 2022, penulis mengumpulkan data-data yang di anggap penulis penting serta dituangkan dalam pembuatan tugas akhir penulis.

Informan

Informasi yang didapatkan peneliti melalui sumber observasi secara langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan bersama Manajer PT. Kalimantan Prima Persada Departemen bagian Mekanik, karena dianggap mempunyai informasi yang akurat dalam permasalahan yang dihadapi.

Jenis-jenis Data

Adapun data yang digunakan sebagai obyek analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: studi pustaka dan penelitian lapangan pada PT. Kalimantan Prima Persada departemen bagian Mekanik dengan menggunakan teknik triangulasi yang didefinisikan sebagai pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber yang telah ada. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data serempak. Sugiyono (2018).

Teknik Analisa Data

Analisi data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif dimulai sejak peneliti sebelum memasuki lapangan, selama peneliti dilapangan, dan setelah peneliti selesai di lapangan. Penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif yaitu menceritakan suatu kejadian pada masa

sekarang, serta pemecahan masalah yang dihadapi pada kasus sosial yang diteliti. Sugiyono (2018).

Analisis Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Pemberian kompensasi yang selama ini diterapkan pada PT. Kalimantan Prima Persada Depertemen Plant bagian Mekanik, yaitu terbagi menjadi unsur sistem pemberian kompensasi yaitu unsur totalitas masa kerja karyawan dalam ikut kontribusi mengembangkan pencapaian tujuan perusahaan, dan yang kedua adalah unsur output yaitu hasil kerja atau pencapaian kerja para karyawan dalam mengejar target yang telah ditentukan, serta unsur feedback yaitu hubungan komunikasi antara karyawan dengan manajemen PT. Kalimantan Prima Persada dalam hal pekerjaan. Masing-masing unsur di atas memiliki jabatan dan kewajiban sesuai dengan jabatan yang diduduki. Namun, masih dalam lingkup pemberian kompensasi. Selain itu kompensasi yang diterima karyawan adalah berupa Insentif yang termasuk kompensasi yang ada di PT. Kalimantan Prima Persada. Insentif ini diberikan oleh perusahaan tidak melihat dari masa kerja dan jabatan dari karyawan. Insentif dapat diperoleh ketika ada pekerjaan di luar hari dari jam kerja kantor yang dilaksanakan sesuai ketentuan yang diberikan perusahaan. Kompensasi hasil pencapaian kinerja yang diterima karyawan adalah berupa bonus dan tunjangan diluar dari gaji pokok yang diterima pada akhir bulan. Bonus diberikan kepada karyawan namun dilihat dari unsur output yang diberikan karyawan kepada perusahaan, sebab hasil dari pencapaian kerja merupakan usaha karyawan dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Bonus dapat diperoleh karena ada target pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Dampak pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimantan Prima Persada Depertemen Plant bagian Mekanik. Peningkatan motivasi kerja kompensasi yang diterima karyawan tidak hanya perihal masalah gaji atau upah yang diterima setiap akhir bulan. Namun selain hal tersebut karyawan juga tentu akan termotivasi karena kompensasi yang diterima diluar dari uang gaji sebagaimana mestinya menjadi motivasi karyawan dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Peranan dampak pemberian kompensasi tentu memberikan hasil kepuasan yang didapatkan oleh karyawan sebab pemberian kompensasi tersebut yang mana telah mempengaruhi kuantitas hasil kinerja yang sangat optimal bagi perusahaan. Kompensasi karyawan merupakan bentuk strategi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sekaligus sebagai alat untuk menjalin hubungan erat antar karyawan dengan perusahaan, agar karyawan mau bertahan dalam memberikan sumbangan pemikiran, tenaga, dan jerih payah untuk ikut kontribusi memajukan perusahaan.

Analisis Dan Pembahasan

Dampak adanya kompensasi yang diberikan kepada Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) menyebabkan kinerja karyawan bisa naik maupun turun. Keadaan tersebut diatas secara berkesinambungan akan memberi keuntungan bagi Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP), akan tetapi diluar kemampuan pimpinan yang bijaksana seringkali keadaan tersebut dapat dianggap sebagai kerugian karena tidak sedikit biaya yang dikeluarkan untuk memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan.

Bagaimana pemberian kompensasi yang selama ini dilaksanakan oleh PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik?

1. Unsur Pemberian Kompensasi

Berdasarkan wawancara bersama Supervisor PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik, beliau menjelaskan kompensasi yang ada di PT. Kalimantan Prima Persada terdapat dua jenis kompensasi yang diterapkan selama ini. Yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung yang rata-rata bersifat financial. Bentuk-bentuk kompensasi yang diterima selama ini yaitu meliputi gaji, insentif, bonus dan tunjangan yang diberikan perusahaan. Kompensasi jenis Gaji menitik beratkan pada unsur totalitas (Masa Kerja). Gaji diberikan setiap bulan sekali pada akhir bulan kepada karyawan karena telah melaksanakan kewajiban dan sudah seharusnya menerima hak nya.

2. Kompensasi yang Diterima Karyawan

Berdasarkan wawancara bersama Supervisor PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik, beliau menjelaskan bahwa salah satu dari kompensasi yang diberikan perusahaan, Ketika ada karyawan yang bekerja lembur diluar dari jam yang sudah ditentukan. Perusahaan tentu menghargai apa yang apa yang sudah dilakukan karyawannya, untuk itu apresiasi yang diberikan yaitu dalam bentuk insentif agar karyawan menjadi lebih dihargai dan tentu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

3. Kompensasi Hasil Pencapaian Kinerja

Berdasarkan wawancara bersama Supervisor PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik, beliau menjelaskan bahwa untuk mendapatkan kompensasi tentu setiap karyawan harus berlomba dalam mengumpulkan Point Lembar Kerja Mekanik (LKM) untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Namun perlu diketahui juga kompensasi yang diberikan pada setiap karyawan berbeda satu sama lain, sebab ditentukan oleh Grade dan Point Lembar Kerja Mekanik (LKM) yang telah dikumpulkan karyawan. Selain itu bonus juga ada yang diberikan dalam bentuk kompensasi lain seperti tunjangan. Tunjangannya seperti tunjangan makan setiap harinya dan tunjangan hari raya pada hari besar beragama

Bagaimana dampak dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik?

1. Peningkatan Motivasi Kerja

Hal ini sejalan seperti yang telah dijelaskan oleh Supervisor PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik, beliau menjelaskan bahwa karyawan selama ini sudah sangat senang dan bersyukur atas gaji bulanan yang mereka dapatkan setiap akhir bulan dari perusahaan PT. Kalimantan Prima Persada, sebab gaji yang diterima sudah dapat mencukupi kebutuhan pokok dan keluarga karyawan dan tentu gaji yang diterima sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada daerah. Selain itu kompensasi yang didapatkan diluar dari pada gaji menjadi semangat dan motivasi karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

2. Peranan Peningkatan Kuantitas Hasil Kinerja yang Maksimal

Hal ini sejalan seperti yang telah dijelaskan oleh Supervisor PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik, beliau menjelaskan bahwa terjadi peningkatan kuantitas hasil kinerja yang sangat signifikan ketika karyawan termotivasi ingin mencapai target yang telah diberikan perusahaan. Dalam hal ini Point Lembar Kerja Mekanik, sebab dengan hasil tersebut sangat mempengaruhi kompensasi yang didapatkan karyawan diluar dari gaji namun didapatkan dengan

pencapaian yang harus diusahakan mencapai target yang telah ditentukan PT. Kalimantan Prima Persada.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya yang telah dilakukan analisis dan pembahasan yang berkaitan dengan *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Departemen Plant Bagian Mekanik (Studi Pada PT. Kalimantan Prima Persada Site PCN Kecamatan Angsana)*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi yang selama ini dilaksanakan oleh PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik

Bentuk-bentuk kompensasi yang diterima selama ini yaitu meliputi *gaji, insentif, bonus dan tunjangan* yang diberikan perusahaan. Kompensasi jenis Gaji menitik beratkan pada unsur totalitas (Masa Kerja). Gaji diberikan setiap bulan sekali pada akhir bulan kepada karyawan karena telah melaksanakan kewajiban dan sudah seharusnya menerima hak nya.

Kompensasi yang diterima karyawan PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik tidak hanya dalam bentuk jenis gaji saja, namun masih terdapat penghasilan lain yang didapatkan karyawan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan untuk mencukupi biaya hidup mereka dan keluarganya. Penghasilan lain ini bisa disebut juga Insentif yang termasuk kompensasi yang ada di PT. Kalimantan Prima Persada. Insentif ini diberikan oleh perusahaan tidak melihat dari masa kerja dan jabatan dari karyawan. Insentif dapat diperoleh ketika ada pekerjaan di luar hari dari jam kerja kantor yang dilaksanakan sesuai ketentuan yang diberikan perusahaan.

Kompensasi Hasil Pencapaian Kinerja kompensasi tentu setiap karyawan harus berlomba dalam mengumpulkan Point Lembar Kerja Mekanik (LKM) untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Namun kompensasi yang diberikan pada setiap karyawan berbeda satu sama lain, sebab ditentukan oleh *Grade* dan *Point Lembar Kerja Mekanik* (LKM) yang telah dikumpulkan karyawan. Selain itu bonus juga ada yang diberikan dalam bentuk kompensasi lain seperti tunjangan. Tunjangannya seperti tunjangan makan setiap harinya dan tunjangan hari raya pada hari besar beragama

2. Dampak dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalimantan Prima Persada Departemen Plant bagian Mekanik

Kompensasi dalam sebuah perusahaan sangat lah berpengaruh secara signifikan bagi pekerja dalam sebuah perusahaan. Semangat dan loyalitas karyawan bergantung pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan tidak hanya perihal masalah gaji atau upah yang diterima setiap akhir bulan. Namun selain hal tersebut karyawan juga tentu akan termotivasi karena kompensasi yang diterima diluar dari uang gaji sebagaimana mestinya menjadi motivasi karyawan dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Peningkatan kuantitas hasil kinerja yang sangat signifikan terjadi ketika karyawan termotivasi ingin mencapai target yang telah diberikan perusahaan. Dalam hal ini Point Lembar Kerja Mekanik, sebab dengan hasil tersebut sangat mempengaruhi kompensasi yang didapatkan karyawan diluar dari gaji namun didapatkan dengan pencapaian yang harus diusahakan mencapai target yang telah ditentukan PT. Kalimantan Prima Persad.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Depertemen Plant Bagian Mekanik (Studi Pada PT. Kalimantan Prima Persada Site PCN Kecamatan Angsana)* dan merujuk pada manfaat penelitian, maka saran dan rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagi para pembaca dapat mengambil sisi positif dari adanya penelitian yang bertajuk tentang pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kalimantan Prima Persada
2. Bagi PT. Kalimantan Prima Persada, untuk dapat lebih memaksimalkan sumber daya yang dimiliki untuk perkembangan PT. Kalimantan Prima Persada lebih berkembang pesat dan dalam penerapan kompensasi dapat lebih di optimal, sebab semakin besar kompensasi yang diterima karyawan maka akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja yang akan dihasilkan.
3. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kelemahan-kelemahan yang belum dibahas lebih dalam pada pembahasan skripsi ini yang berkaitan dengan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Depertemen Plant Bagian Mekanik (Studi Pada PT. Kalimantan Prima Persada Site PCN Kecamatan Angsana). Untuk itu, penulis berharap agar suatu saat penelitian ini dapat dikembangkan lagi dengan cakupan yang lebih spesifik

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. Malayu, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bina Aksara
- Rivai, Veithzal.2014. Performance Appraisa (Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan) Raja Grasindo Persada, Jakarta
- Sedermayanti. 2015. Manajemen SDM Edisi II BPFE. Yogyakarta