

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT COLOMBUS MEGAH PERMATA SARANA UNIT BANJARMASIN

ABSTRAK

Nor Aji¹, Hairul², Teguh Wicaksono³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, 18.31.0078

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 : noraji264@gmail.com

Website : uniska-bjm.ac.id

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui (1) penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin selama ini, (2) penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya dilakukan pada PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, serta menggunakan teknik analisis reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

Hasil penelitian ini adalah (1) gaya kepemimpinan yang diterapkan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang dibuktikan melalui sikap Bapak Rudiansyah pada saat mengatur dan mengontrol karyawannya, dalam hal ini pemimpin bersikap obyektif atau tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya, bersifat terbuka dalam menerima saran dari karyawan dan mengambil keputusan secara musyawarah, selalu berusaha menjadi tauladan yang baik untuk karyawannya dan tidak sungkan untuk berbaur dengan karyawan, sedangkan dalam hal kompensasi PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin mampu memberikan hak karyawan secara menyeluruh meskipun masih belum maksimal yakni dengan memberikan gaji sesuai UMP, intensif yang maksimal, bonus tahunan, tunjangan yang sesuai dan fasilitas kerja yang memadai, (2) gaya kepemimpinan dan kompensasi yang seharusnya dilakukan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya adalah dengan menempel peraturan beserta sanksi dengan jelas di ruang kerja karyawan, dan memberikan hari libur kerja dan cuti yang sesuai dengan aturan pada umumnya.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing (1) the application of leadership styles and compensation in an effort to improve employee performance at PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin so far, (2) the application of leadership styles and compensation in an effort to improve employee performance which should be carried out on PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin. The research method used is descriptive qualitative, and uses data reduction analysis techniques, data presentation and data verification.

The results of this study are (1) the leadership style applied by PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin in improving employee performance is to apply a

democratic leadership style as evidenced by Mr. Rudiansyah's attitude when managing and controlling his employees, in this case the leader is objective or does not discriminate. employees with each other, are open in receiving suggestions from employees and make decisions by deliberation, always try to be a good role model for their employees and do not hesitate to mingle with employees, while in terms of compensation PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin is able to provide employee rights as a whole, although it is still not optimal, namely by providing salaries according to the UMP, maximum intensive, annual bonuses, appropriate allowances and adequate work facilities, (2) leadership style and compensation that should be carried out by PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin in improving employee performance should be by sticking regulations and sanctions clearly in the employee's workspace, and providing work days off and leave in accordance with general rules.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kesuksesan sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan tentu tidak dapat terlepas dari faktor kualitas sumber daya manusia atau karyawan yang perusahaan miliki. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan. Dalam lingkup kerja hal yang mampu menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan, instansi ataupun organisasi ada beberapa hal yang perlu dimiliki, diantaranya adalah teknologi yang modern, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, pemberian kompensasi yang sesuai dan yang tidak kalah penting adalah pemimpin yang bijak. Pemimpin merupakan faktor penentu perusahaan berada dalam fase sukses atau berkembangnya suatu perusahaan, karena pemimpin yang sukses itu adalah pemimpin yang mampu mengelola perusahaan mencapai sasaran atau tujuan serta mampu mengantisipasi perubahan yang muncul. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin

memiliki peran yang sangat krusial. Gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2011:15) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Selain faktor kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Edy, 2009:181).

Kompensasi juga merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya mendapat perhatian yang utama dari pimpinan, karena dengan gaji atau upah yang cukup dan memadai akan membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dibanding dengan sumbangan tenaga maupun keahlian yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, diharapkan

tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai dengan baik. Dalam konteks pelayanan publik, prioritas yang paling utama dari PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin tentunya bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan atau konsumen dengan harapan tidak terjadi komplain dikarenakan kebutuhan akan pelayanan telah terpenuhi dengan baik sehingga mereka merasa puas dan melakukan pembelian ulang.

Berdasarkan observasi sementara yang telah peneliti lakukan nyatanya dilapangan bahwa kinerja karyawan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin masih kurang baik dikarenakan tingkat ketidakhadiran karyawan masih melebihi batas maksimal yang ditetapkan perusahaan, serta karyawan masih belum mampu menyerahkan hasil kerja secara tepat waktu yang telah ditentukan atau melebihi *deadline* yang seharusnya khususnya untuk bagian *head accounting and finance* yang sering terlambat dalam menyerahkan laporan keuangan bulanan sehingga menyebabkan operasional perusahaan terganggu dan menjadi kurang efektif, hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.1

Absensi Karyawan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin Periode 2019-2021

No.	Tahun	Jumlah Absensi
1.	2019	35
2.	2020	21
3.	2021	57

Sumber : PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin, 2022

Berdasarkan data diatas, maka dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit

Banjarmasin mengalami fluktuasi, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah absensi pada tahun 2019 sebanyak 35 hari dari seluruh karyawan, dan pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 21 hari, namun pada tahun 2021 mengalami peningkatan kembali, berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh informan bahwa peningkatan absensi pada tahun 2021 ini disebabkan ada beberapa karyawan terpapar virus Covid-19 sehingga harus dilakukan isolasi mandiri.

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kompensasi yang sesuai diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali dan mampu mengimplementasi pada kerja mereka, karena penentuan keberhasilan sebuah perusahaan dapat dinilai dari kinerja karyawannya seperti apa.

Dari latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian tentang “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT COLOMBUS MEGAH PERMATA SARANA UNIT BANJARMASIN”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin ini adalah termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sudaryono (2017:82), metode deskriptif kualitatif adalah penelitian yang meliputi

penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan ataupun prosedur yang dijelaskan atau dideskripsikan secara mendalam agar lebih mudah dipahami oleh pembaca.

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin Selama Ini Gaya Kepemimpinan

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Ibu Syamsiah selaku Head Marketing dan Purchasing PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin dalam mengatur karyawannya dengan menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai pedoman dalam bekerja. Hal tersebut dilakukan agar operasional perusahaan bisa terarah secara jelas dan lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Pimpinan juga menerapkan disiplin kerja yang tinggi kepada semua karyawan agar dapat mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu kedisiplinan yang harus ditaati karyawan yaitu datang dan pulang kerja tepat waktu, menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tidak melebihi absensi yang telah ditentukan.

Meskipun kedisiplinan karyawan sudah diatur oleh pimpinan sedemikian rupa, masih banyak karyawan yang masih melakukan pelanggaran seperti datang terlambat. Seperti yang disampaikan oleh Dina Septiana selaku karyawan yaitu :

“Iya masih banyak karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan, padahal pimpinan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit

Banjarmasin merupakan pimpinan yang disiplin karena beliau selalu datang lebih awal dari karyawan lainnya, beliau juga hampir tidak pernah pulang duluan sebelum jam kerja berakhir, kecuali ada kepentingan yang mendesak.”

Hal tersebut juga dibenarkan oleh Ibu Lusiana Sianturi selaku Supervisor Sales yang menyatakan bahwa Bapak Rudiansyah memang tauladan yang baik karena meskipun beliau ada tugas diluar kantor, beliau selalu mengawasi situasi kerja dikantor melalui telepon ataupun CCTV yang terhubung ke *handphone* beliau. Pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada karyawannya dalam menjalankan tugas, karena menurutnya karyawan yang telah ia rekrut merupakan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dibidangnya dan perusahaan sudah memiliki SOP dalam menjalankan tugas sehingga Bapak Rudiansyah meyakini bahwa karyawannya sudah paham betul apa yang harus mereka lakukan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Dalam memberikan kepercayaan dan kebebasan bukan berarti karyawan bisa bekerja dengan semaunya, karyawan tetap diawasi oleh kepala bidang masing-masing serta diawasi oleh CCTV, namun tindakan tersebut harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pimpinan juga dengan senang hati menerima masukan dari karyawannya, karyawan juga dilibatkan dalam pengambilan keputusan-keputusan tertentu. Seperti yang disampaikan oleh Dina Septiana selaku karyawan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin, yaitu :

“Bapak Rudiansyah menerima dengan baik jika mendapatkan masukan dari karyawan, seperti

yang dilakukann saat kegiatan rapat evaluasi bulanan, nah jadi Bapak Rudiansyah selalu mendengarkan pendapat masing-masing karyawan, lalu dikumpulkan pendapat-pendapat tersebut, baru dirundingkan bersama untuk mencapai mufakat”.

Bapak Rudiansyah merupakan pimpinan yang mudah berbaur dan selalu berusaha menjalin komunikasi dengan karyawannya, karena menurutnya dengan kehumblean pimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka tidak merasa terbebani dan tertekan saat bekerja.

2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.

Bapak Rudiansyah juga merupakan pimpinan yang peduli dengan karyawan dan lingkungan kerja karyawannya, hal ini dibuktikan bahwa Bapak Rudiansyah sering membelikan makanan untuk dimakan bersama-sama, kepedulian pada karyawan juga ditunjukkan dengan diberikannya BPJS Kesehatan, santunan kecelakaan, THR, bonus tahunan, mendapatkan gaji sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan.

Kepedulian lingkungan beliau tunjukkan dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai seperti adanya komputer yang baik, AC, wifi, televisi, ruang istirahat dan shalat, toilet dengan kebersihan yang selalu terjaga, ruang parkir yang nyaman dan teduh, akses perusahaan yang mudah karena berada dipinggir jalan.

3. Merangsang anggota.

Cara Bapak Rudiansyah selaku pimpinan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin dalam merangsang karyawannya untuk menunjukkan kinerja dan kinerja karyawan yang tinggi yakni dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang kinerja nya baik dan memberikan

punishment untuk karyawan yang kinerjanya kurang baik. Hal ini ditujukan untuk menunjukkan bahwa PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin memperlakukan karyawannya secara adil sesuai dengan kinerja dan produktivitasnya masing-masing.

Bentuk *reward* yang diberikan oleh PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin pada karyawan yang berkinerja baik yakni dengan memberikan bonus, penghargaan, dan mendapatkan promosi jabatan. Promosi jabatan ini dilakukan setiap 5 tahun sekali dan dilaksanakan dengan minimal masa kerja selama 5 tahun, syarat dan ketentuan promosi ini berlaku bagi karyawan dan pimpinan yang sudah ditentukan sebelumnya. Contohnya seperti saya sendiri “Ibu Lusiana Sianturi yang saat ini menjadi *Supervisor Sales* PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin, sebelumnya saya hanya menjadi *sales force* seperti teman-teman lainnya disini, saya sudah bekerja di PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin selama 9 tahun, dan selama ini saya selalu bekerja dengan produktif dan secara maksimal sampai saatnya saya naik jabatan menjadi *Supervisor Sales*”.

Sedangkan *punishment* atau sanksi yang diberikan oleh PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin untuk karyawannya yang memiliki kinerja yang rendah dengan memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang karyawan lakukan atau sesuai dengan tingkat kesalahan baik, penyampaian sanksi bisa disampaikan secara tertulis, lisan, dan hal terakhir adalah pemutusan hubungan kerja (PHK), namun ketetapan sanksi ini tidak tertera secara tertulis sehingga pelanggaran yang dilakukan karyawan tidak memiliki tolak ukur yang pasti.

4. Menjaga kekompakan tim.

Cara Bapak Rudiansyah selaku Direktur Operasional Unit PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin dalam menjaga kekompakan tim untuk meningkatkan kinerja karyawan dan merekatkan keakraban baik antar pimpinan dan karyawan, maupun antar sesama karyawan yakni dengan selalu mengadakan buka puasa bersama saat bulan Ramadhan, halal bihalal saat Hari Raya Idul Fitri, merayakan ulang tahun PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin dengan seluruh keluarga karyawan, merayakan 17 Agustus-an bahkan sekekalinya mengadakan liburan bersama.

5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Dalam sebuah instansi dan perusahaan pasti ada perbedaan dan keyakinan, baik itu berbeda agama, berbeda pendapat, dan perbedaan lainnya. Cara Bapak Rudiansyah selaku Direktur Operasional Unit PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin untuk menghargai antar sesama dengan mengajarkan untuk menanamkan rasa saling menyayangi dan menghargai.

Karena dengan saling menghargai akan menciptakan suasana kerja yang nyaman tanpa rasa canggung, sehingga hubungan antar karyawan pun menjadi sangat harmonis. Hal ini juga diberikan contoh oleh Bapak Rudiansyah sebagai tauladan yang baik untuk karyawannya, seperti yang disampaikan oleh Lusiana Sianturi yang sudah bekerja hampir 1 dekade ini, menurutnya Bapak Rudiansyah hampir tidak pernah mencela atau menegur karyawannya dihadapan karyawan lainnya, sekalipun karyawan tersebut berlaku salah, jadi cara Bapak Rudiansyah menegur karyawannya adalah dengan dipanggil keruangan beliau langsung, dan diberikan nasihat. Sehingga karyawan tidak merasa

dipermalukan dan karyawan merasa dihargai.

Bapak Rudiansyah juga tidak pernah melarang karyawannya yang beragama Islam untuk melaksanakan shalat pada saat masih jam kerja seperti karyawan melaksanakan Shalat Dhuha atau Shalat Ashar, namun Bapak Rudiansyah menghimbau untuk tidak menggunakan kesempatan tersebut untuk berlama-lama di mushalla, karena karyawan sudah mendapatkan jam istirahat yang cukup panjang yaitu 1 jam.

Kompensasi

1. Gaji atau upah

Gaji atau upah merupakan hak karyawan atas kerja kerasnya selama bekerja di PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin, sehingga sudah selayaknya PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin juga memberikan balas jasa yang sebanding melalui pemenuhan hak berupa Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa Upah Minimum Provinsi (UMP) 2022 untuk Provinsi Kalimantan Selatan adalah sebesar Rp 2.906.473. Sistem penggajian karyawan ini dilakukan secara *cash* atau tunai yang dibagikan setiap awal bulan pada tanggal 1.

2. Insentif

Bentuk insentif yang diberikan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin kepada karyawannya berupa pelatihan yang mampu meningkatkan keterampilan karyawan, pelatihan ini biasanya dilakukan untuk *sales force* agar lebih meningkat kemampuan *marketing* nya, selain itu PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin juga memberikan penghargaan baik berupa uang atau barang seperti logam mulia untuk karyawan yang sudah bekerja lama, dan insentif lainnya adalah PT

Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin kepada karyawannya mengadakan liburan bersama seperti ke pantai dan seluruh biaya liburan ditanggung oleh perusahaan.

3. Bonus

Bonus merupakan balas jasa yang diberikan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin kepada karyawannya diberikan setiap akhir tahun yaitu bulan Desember. Jumlah bonus yang diberikan tidak selalu sama setiap tahunnya karena PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin juga menyesuaikan dengan pendapatan yang diperoleh PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin selama 1 (satu) tahun, lalu sebagian keuntungan yang didapat dikalkulasikan untuk dibagikan kepada karyawan, mengingat PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin juga menyediakan sistem kredit bagi konsumen yang ingin membeli produk PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin. Sehingga kelancaran pembayaran kredit dari para konsumen juga harus mencapai target dengan maksimal tunggakan sebesar 5%. Pembagian jumlah bonus yang didapatkan oleh tiap karyawan didasarkan pada jabatan, masa kerja dan prestasi kerja masing-masing karyawan, hal tersebut agar tidak memunculkan kesenjangan sosial.

4. Tunjangan

Insentif yang diberikan kepada karyawan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin adalah BPJS Kesehatan, santunan kecelakaan, santunan kematian, dan uang THR senilai 1 (satu) bulan gaji. Hal ini diberikan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin dengan harapan karyawan dapat bekerja secara maksimal.

5. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit

Banjarmasin kepada karyawannya sudah cukup memadai karena PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin sudah menyediakan komputer yang modern dan layak, mesin kasir yang canggih sehingga tidak perlu menghitung secara manual, ruangan ber AC, tempat istirahat dan shalat yang rapi dan bersih, toilet yang bersih, lapangan parkir yang aman dan teduh, wifi, serta televisi.

Penerapan Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Seharusnya Dilakukan pada PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diketahui bahwa penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi pada PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin sudah cukup bagus, namun PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin tidak memberikan cuti kepada karyawan seperti cuti tahunan, cuti melahirkan hanya diberikan selama 1 bulan, dan untuk cuti menikah hanya diberikan sebanyak 3 hari, dan karyawan hanya mendapatkan 2 hari libur kerja selama 1 bulan.

Adapun penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya dilakukan pada PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin adalah :

1. Peraturan perusahaan dicetak dalam bentuk banner dan ditempel di dinding ruang karyawan.
2. Membuat spesifikasi kesalahan menjadi 3 golongan yaitu kesalahan ringan, kesalahan sedang dan kesalahan berat, dan ditetapkan sanksi yang akan diterima sesuai spesifikasi kesalahan tersebut agar seluruh karyawan akan merasa lebih transparan saat menerima sanksi.

3. Memberikan hari libur kerja tetap sebanyak 4 kali dalam sebulan dengan jadwal libur yang ditetapkan oleh perusahaan sendiri atau yang lebih sering disebut *shift*, karena tidak memungkinkan untuk meliburkan seluruh karyawan pada hari Minggu yang dimana PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin tetap buka atau beroperasi.

Pembahasan

1. Berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang termuat pada 4.1.1 maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin adalah gaya kepemimpinan demokratis, bentuk gaya kepemimpinan demokratis yang ditunjukkan oleh pimpinan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin ini adalah pada saat mengatur dan mengontrol karyawannya, dalam hal ini pemimpin bersikap obyektif atau tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya. Hal tersebut terlihat dari peraturan yang ditetapkan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin berlaku untuk seluruh karyawan baik karyawan yang memiliki jabatan tinggi maupun karyawan yang memiliki jabatan rendah, ketika mengambil keputusan dengan mengutamakan musyawarah dan diterapkan untuk seluruh bagian di PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin. Direktur operasional unit PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin lebih mengutamakan musyawarah dan dengan senang hati menerima masukan atau saran dari karyawannya dalam mengambil keputusan. Hal tersebut dapat diketahui dari adanya rapat evaluasi yang dilakukan setiap bulannya.

Dan untuk penerapan kompensasi oleh PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin sudah cukup bagus dengan memenuhi hak para karyawan meskipun masih belum maksimal, karena berdasarkan pernyataan karyawan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin sendiri merasa cukup puas terhadap kompensasi baik dari gaji, intensif, bonus, tunjangan dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada mereka karena dengan adanya gaji sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan sudah mampu mencukupi kebutuhan hidup mereka sehari-hari.

PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin harus menjalankan gaya kepemimpinan yang baik agar kinerja karyawan semakin membaik dan meningkat, karena dengan baiknya kinerja para karyawan maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, selain itu dengan ketepatan gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tidak langsung dapat menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan sehingga proses komunikasi dalam bekerja lebih efektif.

2. Berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang termuat pada 4.1.1 maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan karena lokasi kantor yang jauh dengan kondisi jalan yang kotor, dan kebijakan cuti yang ditetapkan perusahaan tidak memenuhi standar sehingga karyawan merasa tidak sepenuhnya menerima hak mereka sebagai karyawan, namun dalam operasional perusahaan pimpinan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin lebih menekankan pada kepentingan untuk memuaskan konsumen baik dari segi pelayanan dan produk yang dijual.

Sehingga PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin seharusnya menempel banner yang memuat peraturan perusahaan dan spesifikasi kesalahan agar seluruh karyawan dapat mengetahui peraturan apa saja yang harus mereka patuhi dan mengetahui konsekuensinya jika melanggar peraturan tersebut dan pemberian sanksi menjadi lebih transparan dan adil agar tidak ada kesenjangan sosial atau kecemburuan sosial sesama karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang dibuktikan melalui sikap Bapak Rudiansyah pada saat mengatur dan mengontrol karyawannya, dalam hal ini pemimpin bersikap obyektif atau tidak

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti ingin memberikan saran kepada PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin agar lebih baik lagi, yaitu :

1. Sebaiknya libur kerja karyawan diberikan sebanyak 4 kali dalam sebulan atau dengan kata lain 1 kali dalam seminggu agar karyawan tidak merasa jenuh karena terus-terusan bekerja.
2. Sebaiknya PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin memberikan cuti yang sesuai dengan aturan pada umumnya seperti cuti melahirkan selama 3 bulan, cuti tahunan sebanyak 12 hari dengan opsi cuti tidak boleh diambil sekaligus agar perusahaan dapat beroperasi dengan lancar.

membedakan karyawan satu dengan karyawan lainnya, bersifat terbuka dalam menerima saran dari karyawan dan mengambil keputusan secara musyawarah, selalu berusaha menjadi tauladan yang baik untuk karyawannya dan tidak sungkan untuk berbaur dengan karyawan, sedangkan dalam hal kompensasi PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin mampu memberikan hak karyawan secara menyeluruh meskipun masih belum maksimal yakni dengan memberikan gaji sesuai UMP, intensif yang maksimal, bonus tahunan, tunjangan yang sesuai dan fasilitas kerja yang memadai.

2. Gaya kepemimpinan dan kompensasi yang seharusnya dilakukan PT Colombus Megah Permata Sarana Unit Banjarmasin dalam meningkatkan kinerja karyawan yang seharusnya adalah dengan menempel peraturan beserta sanksi dengan jelas di ruang kerja karyawan, dan memberikan hari libur kerja dan cuti yang sesuai dengan aturan pada umumnya.
3. Sebaiknya ada penetapan spesifikasi kesalahan ringan, sedang dan berat yang disampingnya juga dijelaskan sanksi untuk masing-masing spesifikasi kesalahan tersebut agar lebih transparan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor*. Perspektif, XVI(1).
- Arifin, Syamsul. (2012). *Leadership: Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Badriyah, Mila. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.

- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-3. Jakarta: Kencana.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Flippo, Edwin B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II. Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku. Seru.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner dan Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empa, Jakarta.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisier.
- Miftah Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Nurchahyo, R. J. (2015). *Keterkaitan Visi, Misi dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya."* Khasanah Ilmu..
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. P and Marry Coutler. (2011). *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: In Media.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.