

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM UPAYA
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.BARITO
PUTERA PLANTATION**

ABSTRAK

Eka Purnama Sari¹, Syahrani², Teguh Wicaksono³

¹Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM 18310169

²Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN 1125097401

³Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad
Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN 1116028801

Email: ekapurnamasari220@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui bagaimana proses pemberian Kompensasi yang dilakukan pada PT. Barito Putera Plantation, (2) Untuk mengetahui pemberian kompensasi yang dilakukan pada PT. Barito Putera Plantation apakah sudah sesuai dengan produktivitas karyawannya, (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Barito Putera Plantation

Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian Deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara kepada karyawan PT. Barito Putera Plantation.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem pemberian kompensasi pada PT. Barito Putera Plantation terbagi menjadi dua, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Produktivitas karyawan PT. Barito Putera Plantation cukup tinggi karena mampu melebihi standar panen perusahaan, dengan begitu pemberian kompensasi yang sesuai terhadap produktivitas karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan kedepannya.

Kata kunci : kompensasi dan produktivitas karyawan

ABSTRACT

This study aims to: (1) To find out how the process of providing compensation carried out at PT. Barito Putera Plantation, (2) To find out the compensation given to PT. Barito Putera Plantation whether it is in accordance

with the productivity of its employees, (3) To determine the effect of compensation on employee productivity at PT. Barito Putera Plantation

The method in this research uses descriptive qualitative research. Data collection techniques by conducting interviews with employees of PT. Barito Putera Plantation.

The results showed that the compensation system at PT. Barito Putera Plantation is divided into two, financial compensation and non-financial compensation. Employee productivity of PT. Barito Putera Plantation is quite high because it is able to exceed the company's harvest standards, thus providing appropriate compensation for employee productivity will greatly affect employee productivity in the future.

Keywords: employee compensation and productivity

PENDAHULUAN

PT. Barito Putera Plantation adalah merupakan salah satu anak perusahaan dari Hasnur Group yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki jiwa semangat dan gairah kerja yang sangat tinggi agar dapat menunjang produktivitas dalam meningkatkan hasil. Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan memberikan perhatian terhadap karyawannya. dengan memberikan berbagai kompensasi baik finansial maupun non finansial. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai berdasarkan prestasi kerja diharapkan karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.

Sedangkan untuk kejaminan kesehatan karyawan perusahaan memberikan jaminan berupa BPJS bagi karyawan dan juga memberikan pelayanan kesehatan berupa klinik kesehatan. Standar jam bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya 7 jam dalam satu hari dan 40 jam dalam seminggu. Kemudian jaminan keselamatan dalam bekerja didalam perusahaan ini ialah adanya *safety helmet* sebagai pelindung kepala, sepatu karet (sepatu boot) pengaman kaki dari ular dan duri, masker (*Respirator*) berfungsi sebagai pelindung dari obat semprot hama (saat melakukan penyemprotan hama).

Berikut ini disajikan gaji karyawan tetap yang dikeluarkan oleh perusahaan yang sesuai dengan golongan yang ada diperusahaan PT. Barito Putera Plantation dapat dilihat pada tabel dibawah ini ;

Table 1.1 distribusi pegawai berdasarkan golongan pada PT. Barito Putera Plantation

GOL	STAFF	MANDOR 1/KERANI 1	PB	KHT	PKWT	KHL
A	6.503.250	5.007.975	3.992.800	3.380.425	3.130.425	2.902.500
B	6.848.000	5.373.000	4.257.075			
C	7.290.800	5.525.225	4.633.725			

Sumber ; PT. Barito Putera Plantation 2022

Keterangan ; BP (Pekerja bulanan), KHT (karyawan harian lepas), PKWT (pekerja kontrak waktu dan tempat, KHL (karyawan harian lepas)

Gaji yang diterima oleh staff golongan A yaitu sebesar Rp.6.503.250,- gaji yang diterima oleh Mandor 1/kerani 1 golongan A yaitu sebesar Rp.5007.975,- gaji yang diterima oleh pekerja bulanan golongan A yaitu Rp.3.992.800,- gaji yang diterima Karywan harian tetap yaitu Rp.3.380.425,- gaji yang diterima pekerja kontrak yaitu Rp.3.130.425,- dan gajih yang diterima oleh karyawan harian lepas yaitu Rp.2.902.500,-

Upah yang diterima oleh karyawan tidak tetap sesuai dengan hari kerja dan jika karyawan tersebut lembur ditambahkan sesuai dengan jam lembur yaitu sebesar RP.7.375/jam. Dan untuk karyawan tidak tetap juga diberikan beberapa tunjangan, seperti rumah tempat tinggal dan tunjangan disaat hari raya atau biasa disebut THR. Tujuan mendasar adanya diberikan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Dan supaya lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik PT. Barito Putera Plantation tidak saja memberikan kompensasi yang berbentuk financial tetapi juga ada yang berbentuk non financial, berikut kompensasi non financial yang diberikan PT. Barito Putera Plantation kepada karyawan.

Table 1.2 Jenis Kompensasi non fenansial untuk pelaksanaan tugas karyawan PT. Barito Putera Plantation

NO	BENTUK INSENTIF	JENIS INSENTIF
1.	Fasilitas kerja	Mess, mesjid/mushola, klinik
2.	Alat kerja kantor/ alat kerja lapangan	Laptop, computer, mesin print, mesin fotocopy, kotak penyimpanan dokumen/Dodos, egrek, mesin rumput, parang, cangkul dan kapak
3.	Asuransi	BPJS Ketenaga kerjaan dan BPJS Kesehatan
4.	Cuti	8 hari dalam 1 than (tanggal merah libur)
5.	APD	Sepatu Bots, topi, sarung tangan, kaca mata dan masker

Sumber ; PT. Barito Putera Plantation

Berdasarkan table 1.2 diatas dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan insentif kepada karyawan dengan memberikan beberapa fasilitas dan jaminan sosial. Dengan adanya insentif tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan gairah dalam bekerja, dengan gairah kerja yang tinggi diharapkan hasil perkebunan kelapa sawit terus mengalami peningkatan.

Adapun fenomenanya yaitu ;

1. Kesesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di PT. Barito Putera Plantation
2. Untuk mencapai tujuannya perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan supaya kegiatan didalam perusahaan semakin lancar dan dengan begitu mudah untuk dicapai tujuan yang ingin dicapai perusahaann.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“ANALISI PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BARITO PUTERA PLANTATIO**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Jenis penelitian ini merupakan metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif, jenis penelitian ini kerap digunakan untuk menganalisis kejadian, fenomena atau keadaan secara sosial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, oleh sebab itu data yang disajikan pada bab ini adalah data yang dikumpulkan dari lapangan. Adapun teknik pengumpulan data pada bab ini adalah menggunakan teknik wawancara. Hasil wawancara ini menunjukkan Kompensasi yang diberikan oleh pihak PT. Barito Putera Plantation terbagi menjadi dua yaitu, kompensasi Finansial dan kompensasi non Finansial ;

kompensasi finansial secara langsung

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang sudah berkontribusi dalam menyumbangkan tenaga serta pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan dari analisis penulis dari hasil wawancara kepada karyawan PT. Barito Putera Plantation yang berkaitan dengan gaji

didapati bahwa, pemberian gaji dilakukan setiap bulan tepatnya pada tanggal 10-13, gaji yang diterima berbeda-beda tergantung dengan jenis pekerjaan, jabatan dan golongan.

2. Bonus/Insentif

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan oleh suatu perusahaan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan memberikan insentif kinerja akan meningkat. Insentif juga merupakan nilai lebih yang diberikan perusahaan diluar dari gaji yang diterima. Berdasarkan hasil wawancara Bonus atau Insentif yang diberikan ada dua yaitu :

1. Bonus atau Insentif setiap lembur kerja, insentif ini diberikan diluar dari gaji pokok, biasanya di hitung per hari/ per jam.
2. Bonus atau insentif hari raya sering juga disebut dengan (THR), ini diberikan kepada setiap karyawan beberapa hari sebelum hari raya idul Fitri. Tunjangan hari raya biasanya diberikan sebesar 1 bulan gaji kotor yang diterimanya.

Kompensasi Finansial tidak langsung

Selain pemberian kompensasi finansial secara langsung pihak PT. Barito Putera juga memberikan kompensasi finansial secara tidak langsung berupa Bpjs Kesehatan dan Bpjs ketenaga kerjaan. Pihak perusahaan membayarkan premi asuransi setiap bulanya dengan dan karyawan yang merasakan manfaat dari program tersebut untuk melakukan pengobatan dan tunjangan hari pensiun.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah kompensasi bukan uang. Umumnya, jenis kompensasi yang satu ini lebih pada berbagai hal yang memiliki bentuk fisik dan tidak berbentuk fisik, tapi bisa dirasakan manfaatnya oleh karyawan secara langsung.

Untuk kompensasi non finansial ini pihak PT. Barito Putera Plantation memberikan kompensasi berupa penyediaan fasilitas mess untuk semua karyawannya. Fasilitas ini penting guna memberikan tempat berteduh bagi karyawan dan mendekatkan lokasi kerja karyawan kerumah. Dengan adanya tunjangan ini akan membuat karyawan menjadi lebih tentram dalam bekerja. Untuk tunjangan perumahan, pihak PT. Barito Putera Plantation telah menyediakan fasilitas mess lengkap dengan isinya yang juga berada dilingkungan PT. Barito Putera Plantation. Selain mess PT. Barito Putera juga menyediakan Musholla dan puskesmas yang tentunya juga dapat digunkan semua karyawan.

Berdasarkan analisis dari hasil wawancara kepada karyawan PT. Barito Putera Plantation didapat karyawan yang mendapatkan kompensasi akan lebih

bersemangat lagi dalam bekerja dan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya hal ini dapat kita simpulkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas karyawan

PENUTUP

1. Sistem kompensasi yang diberikan PT. Barito Putera Plantation kepada karyawan terbagi menjadi dua, kompensasi finansial dan juga kompensasi non finansial.
2. Pemberian kompensasi Finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dilihat dari hasil wawancara karyawan yang mendapatkan kompensasi akan lebih meningkatkan produktivitasnya guna mendapatkan kembali kompensasi tersebut.
3. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja serta produktivitas kerja karyawan pada PT. Barito Putera Plantation maka hendaknya pihak perusahaan selalu melakukan perbaikan-perbaikan dan menambah kebijaksanaan terhadap kompensasi yang diterapkan selama ini agar lebih baik lagi dengan cara peninjauan kembali besarnya gaji, insentif dan tunjangan lainnya.
4. Selain melakukan perbaikan-perbaikan terhadap kebijakan kompensasi, hendaknya pihak PT. Barito Putera Plantation selalu melakukan pengawasan terhadap paraa karyawan agar kompensasi yang diberikan dapat menimbulkan timbale balik yang sesuaidengan tujuan pemberian kompensasitersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. 2017. Pengaruh Kommpensasi dan kepuasan terhadap Kinerja, *Jurnal EduTech*, vol. 3. No. 2 Septermber 2017 ; 87-98
- Bojadjiev, M., Gachunga. 2015. Perceived Work Environment and Job Satisfaction Among Public Administration Employees, *The European Journal of Applied Economics*. EJAE 2015, 12(1): 10-18.
- Dessler, G. 2013. Human Resources Management, Thirteenth Edition. Pearson Education, inc., Publishing as Hall. Miscrosoft Corporatio U.S.A.
- Dhermawan, A. A. N. B. Ssdibya, Utama, 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dilingkukan Kantor Dinas pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2 : 173-184.

- Dizgah, M. R. Chegini, Bhisokan. 2012. Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. (2): 1735-1741.
- Gitonga, L. dan Gachunga, H. 2015. Influence Of Work Environment On Organizational Performance In Government Ministries In Kenya, *The Strategic Journal of Businnes & Change Management*. Vol. 2 (83) : 1043-1071.
- (Abdussamad, 2014)Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawanpada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen Untar*, 18(3), 112536.
- Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 4(09), 112–124.
- Endarwita, E., & Herlina, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Labudo, Y. (2018). Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya TerhadapProduktivitas Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(3), 55–62.
- Nidaul, I., & Ida, A. (2016). Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(02)(02), 188.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Ramadhani, G. A. (2012). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.