

# ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA ID EXPRESS CABANG GATOT SUBROTO KOTA BANJARMASIN

## ABSTRAK

Selfiani<sup>1</sup>, Dwi Wahyu Artiningsih<sup>2</sup>, Teguh Wicaksono<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 19.31.1327

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 061.702.981

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 061.510.801

Email : [selfianiting779@gmail.com](mailto:selfianiting779@gmail.com)

Website : [uniska-bjm.ac.id](http://uniska-bjm.ac.id)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pemberian kompensasi di ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin selama ini, (2) kinerja karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin setelah pemberian kompensasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer melalui informan, peristiwa, dokumentasi.

Hasil penelitian ini adalah (1) pemberian kompensasi di ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin selama ini sudah cukup bagus karena ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin mampu memenuhi kewajibannya untuk memberikan kompensasi yang layak untuk karyawannya dengan memberikan gaji sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan, memberikan insentif dalam bentuk pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, bonus yang dibagikan setiap bulan dan akhir tahun, tunjangan berupa THR, BPJS Kesehatan, cuti melahirkan, cuti menikah meskipun masih belum maksimal karena karyawan tidak mendapatkan libur pada hari libur nasional (2) kinerja karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin setelah pemberian kompensasi cukup meningkat, hal tersebut dapat dilihat dari data kehadiran dan ketepatan waktu karyawan dalam menyerahkan hasil kerja meskipun masih perlu ditingkatkan lagi.

Kata kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*This study aims to determine (1) the provision of compensation at ID Express Gatot Subroto Branch, Banjarmasin City so far, (2) the performance of ID Express employees at Gatot Subroto Branch Banjarmasin City after compensation. This study uses a qualitative descriptive approach, the data sources in this study are primary data through informants, events, documentation.*

*The results of this study are (1) the provision of compensation at ID Express Gatot Subroto Branch Banjarmasin City has been quite good because ID Express Gatot Subroto Branch Banjarmasin City is able to fulfill its obligations to provide proper compensation for its employees by providing salaries according to the Provincial Minimum Wage (UMP) South Kalimantan, providing incentives in the form of training to improve employee skills, bonuses distributed every month and the end of the year, allowances in the form of THR, BPJS Health, maternity leave, marriage leave although it is still not maximized because employees do not get holidays on national holidays (2) The performance of ID Express employees at the Gatot Subroto Branch of Banjarmasin City after the compensation was quite increased, this can be seen from the attendance data and the timeliness of employees in submitting their*

*work although they still need to be improved.*

*Keywords: Compensation, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain, karena sumber daya manusia dianggap sebagai harta berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sedangkan manajemen yang efektif dianggap sebagai kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya perusahaan memperlakukan karyawannya lebih dari sekedar aset perusahaan saja, sehingga perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, karena setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas kerja kerasnya selama ini dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam menjalankan kewajibannya.

Kebijakan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan dengan peningkatan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan, 2019).

Kompensasi meliputi finansial dan jasa serta tunjangan- tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja karyawan

dengan perusahaan. Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut.

Dengan pemberian kompensasi dianggap dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015:92) bahwa dengan adanya kompensasi dapat mengikat karyawan agar tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diberikan. Bentuk kompensasi yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk salah satunya adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

Mengingat ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi dan berorientasi pada profit dari hasil pengiriman barang, sehingga sangat diperlukan untuk memiliki karyawan yang bersemangat kerja tinggi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan karena kompetitor sejenis yang bergerak dibidang ekspedisi sangat banyak dengan keunggulannya masing-masing, sehingga sudah selayaknya ID Express Cabang Gatot Subroto Kota

Banjarmasin harus memberikan balas jasa atau kompensasi yang sesuai.

Sebelum meneliti lebih lanjut, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi lapangan secara mendasar, dan peneliti menemui permasalahan terkait kinerja karyawan yang mengalami penurunan hal tersebut dikarenakan banyak kurir yang belum mampu memenuhi target minimal pengantaran paket perharinya yaitu sebanyak 30 alamat, serta staff keuangan belum mampu menyerahkan laporan keuangan dengan tepat waktu dengan batas waktu maksimal pukul 20.00 WITA. Dari latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian tentang "Analisis Pemberian Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin".

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian mengenai Analisis Pemberian Kompensasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin ini adalah termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2018:213), metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif dan lebih menekankan pada makna.

## ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

**Pemberian Kompensasi di ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin Selama Ini**

### 1. Gaji atau upah

Gaji yang diberikan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin kepada karyawannya sudah memadai dan layak karena ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin mengikuti 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. Jumlah gaji tersebut merupakan gaji pokok seluruh karyawan belum termasuk bonus dan lain-lain.

Sistem penyerahan gaji yang diterapkan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin adalah melalui sistem transfer ke Bank Central Asia (BCA), sehingga seluruh karyawan diwajibkan untuk membuka rekening BCA dan pendistribusian gaji ini dibagikan setiap tanggal 28.

### 2. Insentif

Insentif yang diberikan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin karyawannya adalah dengan memberikan pelatihan yang dilakukan setiap dua minggu sekali secara rutin hal ini ditujukan agar keterampilan dan kecakapan karyawan dalam bekerja semakin meningkatkan, pelatihan ini diberikan langsung tim *trainer* profesional yang telah bekerja sama dengan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin.

Bentuk pelatihan yang diberikan tim *trainer* tersebut telah ditentukan oleh ID Express Kantor Pusat Jakarta yang telah terjadwal dan untuk karyawan yang akan

mengikuti pelatihan juga sudah terjadwal sehingga kegiatan pelatihan tidak mengganggu operasional perusahaan. Insentif berupa pelatihan ini dianggap penting untuk memajukan perusahaan maupun meningkatkan kualitas diri dan kualitas kerja karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya pelatihan maka karyawan akan semakin andal dalam bekerja, dan semakin meningkatkan prestasi kerja maka tidak menutup kemungkinan untuk karyawan yang kinerjanya baik akan mendapatkan promosi jabatan.

### 3. Bonus

Bonus merupakan balas jasa yang diberikan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin kepada karyawannya yakni bonus bulanan dan bonus tahunan. Jumlah bonus yang akan diberikan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin berdasarkan capaian target pengiriman dan pengantaran paket selama sebulan dan setahun.

Bonus ini diberikan kepada kurir ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin masih tergolong kecil karena bonus yang ditetapkan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin hanya sebesar Rp 500/paket, misalnya dalam 1 bulan kurir A mampu mengantar paket sebanyak 500 paket maka bonus yang akan didapatkan oleh kurir A adalah Rp 250.000 diluar gaji pokok. Bonus tersebut terbilang sangat kecil karena biaya transport dalam mengantar paket hanya mendapatkan Rp 10.000/hari.

### 4. Tunjangan

Tunjangan merupakan hal yang didapat karyawan diluar jam kerja, adapun tunjangan yang didapat karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin adalah BPJS Kesehatan untuk karyawan yang sudah bekerja minimal 2 tahun, uang THR senilai 1 (satu) bulan gaji, cuti melahirkan selama 2 bulan, dan cuti menikah selama 7 hari.

Tunjangan ini diberikan agar karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin merasa dihargai dan untuk cuti dapat menjadi waktu untuk melepas penat kerja dan merefresh semangat kerja yang baru agar saat bekerja kembali lebih produktif. Meskipun tunjangan yang diberikan sudah cukup memadai, namun masih kurang maksimal yaitu karena karyawan tidak dapat libur di hari libur nasional disebabkan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi yang setiap harinya akan selalu ada paket yang akan dikirim maupun diantar, sehingga ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin menetapkan libur karyawan secara bergiliran dan karyawan tidak dapat memilih hari liburnya.

### 5. Fasilitas

Fasilitas merupakan perlengkapan penunjang yang digunakan untuk menunjang kinerja karyawan dan fasilitas yang diberikan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin kepada karyawannya sudah cukup memadai karena ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin memfasilitasi

karyawannya dengan menyediakan wifi, komputer modern yang layak, peralatan proses orderan yang memadai seperti lakban untuk mempacking barang, kipas angin untuk karyawan agar tidak kepanasan saat bekerja, toilet yang bersih, tempat shalat dan istirahat yang layak.

Meskipun fasilitas tersebut sudah cukup memadai, namun ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin tidak memfasilitasi untuk mencek kehadiran karyawan dengan baik yaitu tidak adanya *fingerprint*, selama ini sistem absensi di ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin dilakukan secara manual yaitu dengan tanda tangan di kertas yang disediakan dan melalui foto yang dikirim di grup ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin yang disertakan waktu kehadirannya. Sebenarnya hal tersebut tidak efektif karena kemungkinan untuk terjadi kecurangan sangat memungkinkan.

## Kinerja Karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin Setelah Pemberian Kompensasi

### 1. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud disini adalah jumlah pekerjaan yang diharapkan dapat dipenuhi oleh karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin sesuai dengan target. Dalam operasional ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin, hal yang berkaitan dengan kuantitas adalah jumlah paket yang harus diantar setiap kurir harus mencapai minimal 30 alamat perharinya di wilayah kerjanya masing-masing.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari Bapak Taufik Madani selaku Supervisor ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin menyatakan bahwa kurir ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin selalu mampu mencapai target pengantaran paket, namun hal yang sering belum tercapai adalah jumlah paket yang terkadang belum mampu mencapai target pengiriman mengingat banyaknya kompetitor sejenis yang bergerak dibidang ekspedisi dengan keunggulannya masing-masing.

Sehingga ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin harus mengatur strategi agar masyarakat lebih memilih menggunakan jasa ekspedisi dari ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin dengan memberikan harga pengiriman yang lebih murah dibanding dengan ekspedisi lainnya dan menjalin kerja sama dengan *market place* seperti Shopee, Tokopedia, toko-toko yang ada di Kota Banjarmasin.

### 2. Kualitas

Kualitas yang dimaksud disini adalah kualitas hasil kerja yang diberikan oleh karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin selama ini sudah cukup bagus namun hanya perlu ditingkatkan, seperti kualitas hasil laporan keuangan dari admin di ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin perlu meningkatkan kerapian hasil laporan dan diharapkan dapat menyerahkan hasil laporan sebelum *deadline* yang diberikan, lalu untuk admin dalam hal membuat resi pengiriman sudah cukup bagus namun terkadang

admin kurang memperhatikan kelengkapan alamat si penerima yang dapat menyebabkan paket tersasar sehingga melebihi dari estimasi pengiriman yang seharusnya, hal tersebut dapat berdampak buruk terhadap kepercayaan konsumen terhadap ekspedisi ID Express.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu disini lebih mengarah kepada ketepatan waktu untuk menyerahkan hasil kerja. Ketepatan waktu karyawan dalam menyerahkan hasil kerja selama ini sudah cukup bagus meskipun masih ada beberapa kali yang melebihi batas waktu yang ditentukan. Berikut beberapa jenis pekerjaan yang memiliki target penyelesaian dan realisasi nyata di lapangan :

**Tabel 4.1**

Data Ketepatan Waktu Hasil Kerja ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin

No	Jenis Pekerjaan	Target Selesai	Realisasi (Tanggal)			
			Jan	Feb	Mar	Apr
1.	Laporan Keuangan	Tangga   30/31	2 Feb	28 Feb	1 Apr	30 Apr
2.	Rekapitulasi Daerah Pengiriman dan Pengantaran	Tangga   30/31	31 Jan	2 Mar	30 Mar	1 Mei

Sumber : ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa ketepatan waktu karyawan dalam menyerahkan hasil kerja masih perlu ditingkatkan lagi karena

masih sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

### 4. Kehadiran

Kehadiran karyawan juga menjadi salah satu aspek penting untuk meninjau kinerja karyawan, karena semakin rendah tingkat absensi karyawan maka kemungkinan meningkatkan kinerja karyawan akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Di ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin telah menentukan batas maksimal ketidakhadiran karyawan dalam 1 bulan yaitu sebanyak 3 kali diluar libur yang telah ditetapkan perusahaan kecuali dalam keadaan yang sangat tidak memungkinkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan karyawan masih cukup rendah mengingat konsekuensi yang akan mereka terima jika terlalu sering absen, karena jika karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin melebihi batas maksimal selama 1 bulan maka akan ditegur secara lisan, namun jika hal tersebut terjadi selama 3 bulan berturut-turut akan dipanggil dan diberikan Surat Peringatan ke 1 (SP 1) dan jika berlanjut sampai 4 bulan maka akan diberikan Surat Peringatan ke-2 (SP 2) dan jika berlanjut sampai bulan ke 6 maka akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena dianggap mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Berikut data kehadiran karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin selama 5 bulan terakhir yaitu periode Januari sampai dengan Mei 2022, yaitu :

**Tabel 4.2**  
Data Absensi Karyawan ID Express  
Cabang Gatot Subroto Kota  
Banjarmasin

No	Nama Karyawan	Realisasi (Tanggal)				
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Robert	1	0	2	1	0
2	Fazri	0	0	1	0	2
3	Taufik Madani	2	0	0	0	0
4	Dwiky	1	1	1	0	1
5	Yahya	2	2	1	1	2
6	Apri	1	2	0	1	0
7	Novi	2	3	0	0	1
8	Widya	0	1	1	3	2
9	Rabiatul	1	2	4	0	0
10	Septy	1	0	0	0	7 (CK)
11	Anas	2	1	0	1	1
12	Badri	0	2	0	0	1
13	Rizki	1	2	1	1	0
14	Feri	0	0	0	1	1
15	Robin	1	2	5	0	0
16	Dede	2	3	1	1	0
17	Afwan	4	1	1	0	2
18	Arya	1	0	0	0	2
19	Fikri	3	0	0	1	0
20	Julian	2	1	0	0	1
21	Naili	31 (CM)	28 (CM)	0	0	0
22	Hendy	1	2	0	0	0
23	Taufik A.	2	1	2	1	1
24	Dio	0	0	2	0	2
25	Humaidi	1	2	0	0	1
26	Adit	0	0	0	4	1
27	Raji	1	2	0	0	0
28	Riyas	3	1	2	0	0

29	Yoga	2	1	0	0	0
30	Noval	1	2	1	1	1
31	Helmi	0	0	1	0	1

Sumber : ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin, 2022

Keterangan :

CK = Cuti Kawin

CM = Cuti Melahirkan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin cukup rendah dan tidak ada karyawan yang melebihi batas maksimal secara berturut-turut, sehingga melalui data ketidakhadiran tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin cukup bagus.

#### 5. Kemampuan Kerja Sama

Kemampuan kerja sama antar atasan ke karyawan maupun sesama karyawan sudah bagus karena karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin saling membantu kepada karyawan mengalami kendala, serta kompak dalam menjalankan sebuah kegiatan yang ditetapkan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin seperti saat mengikuti pelatihan yang diberikan oleh tim trainer.

#### PEMBAHASAN

##### Pemberian Kompensasi di ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin Selama Ini

Pemberian kompensasi yang diterjadi di ID Express Cabang Gatot

Subroto Kota Banjarmasin selama ini sudah cukup baik namun masih perlu dilakukan evaluasi, bentuk kompensasi yang diberikan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin kepada karyawannya terbagi menjadi 5 bentuk yaitu gaji atau upah yang sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan, insentif dengan memberikan pelatihan kepada karyawan agar lebih andal dalam bekerja, tunjangan seperti BPJS dengan ketentuan minimal 2 tahun bekerja di ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin, memberikan THR kepada karyawan, menyediakan fasilitas yang cukup memadai untuk menunjang kinerja karyawan dalam bekerja, namun bonus yang diberikan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin masih terlalu kecil khususnya untuk kurir yaitu Rp 500/paket karena biaya transportasi mengantar paket hanya Rp 10.000/hari.

ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin dalam pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawan agar karyawan lebih produktif dan kinerjanya meningkat.

### **Kinerja Karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin Setelah Pemberian Kompensasi**

Timbal balik dari pemberian kompensasi kepada karyawan diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat dengan menunjukkan karyawan mampu memenuhi kuantitas atau jumlah pekerjaan yang sesuai dengan yang telah ditetapkan, menghasilkan kerjaan yang berkualitas dan mampu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditetapkan atau tidak terlambat, datang atau pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan, karyawan tidak

melebihi batas maksimal absensi yang ditetapkan agar operasional perusahaan dapat berjalan lancar, dan mampu bekerja sama dengan baik kepada tim.

Namun kenyataan di lapangan yang terjadi di ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin kinerja karyawannya masih kurang maksimal, karena masih sering terlambat untuk menyerahkan hasil kerja sesuai batas waktu yang ditentukan, namun tingkat ketidakhadiran karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin cukup rendah karena selama 5 bulan terhitung dari Januari sampai dengan Mei 2022, tidak ada karyawan yang melebihi batas maksimal secara berturut-turut, sehingga melalui data ketidakhadiran tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin cukup bagus.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pemberian kompensasi di ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin selama ini sudah cukup bagus karena ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin mampu memenuhi kewajibannya untuk memberikan kompensasi yang layak untuk karyawannya dengan memberikan gaji sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan, memberikan insentif dalam bentuk pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, bonus yang dibagikan setiap bulan dan akhir tahun, tunjangan berupa THR, BPJS Kesehatan, cuti melahirkan, cuti



menikah meskipun masih belum maksimal karena karyawan tidak mendapatkan libur pada hari libur nasional.

2. Kinerja karyawan ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin setelah pemberian kompensasi cukup meningkat, hal tersebut dapat dilihat dari data kehadiran dan ketepatan waktu karyawan dalam menyerahkan hasil kerja meskipun masih perlu ditingkatkan lagi.

### SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti ingin memberikan saran kepada ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin agar lebih baik kedepannya melalui saran berikut :

1. Sebaiknya ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin melakukan absensi menggunakan *fingerprint* agar waktu kedatangan karyawan lebih akurat.
2. Sebaiknya BPJS Kesehatan diberikan tanpa menilai dari minimal masa kerja karyawan, karena jaminan kesehatan sudah selayaknya didapatkan seluruh karyawan.
3. Sebaiknya ID Express Cabang Gatot Subroto Kota Banjarmasin melakukan evaluasi lebih lanjut terkait bonus yang diberikan kepada kurir karena masih sangat rendah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017).

*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

- 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>

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.

Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Donni Junni Priansa. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana.

Flippo, Edwin B. (2013). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.

Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps Publishing.

Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.

Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publiser.
- Nurchahyo, R. J. (2015). *Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya."* *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bogor: In Media.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie