

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP KEBIJAKSANAAN
KEPEMIMPINAN PADA PT. SARANA SUBUR AGRINDOTAMA
KABUPATEN TANAH LAUT**

Anggi Herlina Putri

NPM : 18310035

herlin.putri2000@gmail.com

Hj.Lamsah, SE., MM & Haerul, SE., MM

UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYAD AL-BANJARI
BANJARMASIN

ABSTRAK

PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang sawit . Masalah yang dihadapi yaitu analisis kebijaksanaan seleksi dan motivasi pada karyawan PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut yang menyebabkan kenaikan kepuasan dan semangat serta gairah kerja karyawan sehingga mengakibatkan produktivitas kerja menjadi tinggi . Objek penelitian pada PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut yaitu untuk mengetahui seberapa jauh seleksi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan gairah kerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan sawit pada konsumen . Metode yang digunakan adalah secara deskriptif yang menggambarkan secara sistematis dan faktual tentang seleksi dan motivasi karyawan PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut . Dalam melakukan kegiatan perusahaan guna meningkatkan pelayanan sawit harus diperhatikan faktor sumber daya manusia dalam katannya dengan motivasi kerja , seleksi dan motivasi kerja ini sangat perlu diperhatikan untuk menjaga serta memelihara dan meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan , sehingga konsumen mendapatkan pelayanan sawit yang baik dan berkualitas .

Kata kunci: Pendidikan, Budaya Organisasi, Upah Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut is a company engaged in palm oil. The problem faced is the analysis of the selection policy and motivation of the employees of PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut which causes an increase in employee satisfaction and enthusiasm as well as a passion for work resulting in high work productivity. The object of research at PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut is to find out how far selection and work motivation can affect employee morale and work passion with the aim of improving palm oil services to consumers. The method used is descriptive which describes systematically and factually about the selection and motivation of employees of PT. Fertile Facilities Agrindotama Tanah Laut . In carrying out company activities to improve palm oil services, human resource factors must be considered, he said with work motivation, selection and work motivation.

Keywords: Education, Organizational Culture, Wages, Work Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Menurut Robbins, kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja, hubungan yang baik dengan atasan dan umpan balik.

Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, secara tidak langsung faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh sekali terhadap kinerja perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Demikian juga halnya dengan PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut, dimana fungsinya sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit dan mempunyai produktivitas yang tinggi dalam membantu kinerja perusahaan yang bersangkutan.

Sumber daya manusia yang memiliki potensi berarti sumber daya pelaksana yang mampu memberikan kontribusi besar bagi perusahaan dan perusahaan sebagai tempat bekerja harus mampu memberikan motivasi yang besar bagi karyawannya. Dengan adanya pemberian motivasi yang lebih terarah dari atasan dapat menunjang tercapainya karyawan yang mempunyai semangat atau gairah kerja yang tinggi.

Manajer perlu memahami perilaku karyawan agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu kewajiban seorang manajer untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja adalah dengan memberikan motivasi dan masukan yang membangunkan semangat

kerja agar tercipta kinerja yang baik. Motivasi dapat di pengaruhi oleh dua factor yang ada dalam diri seseorang harus ditimbulkan dan dari luar diri seseorang yang mendukung semangat kerja seseorang.

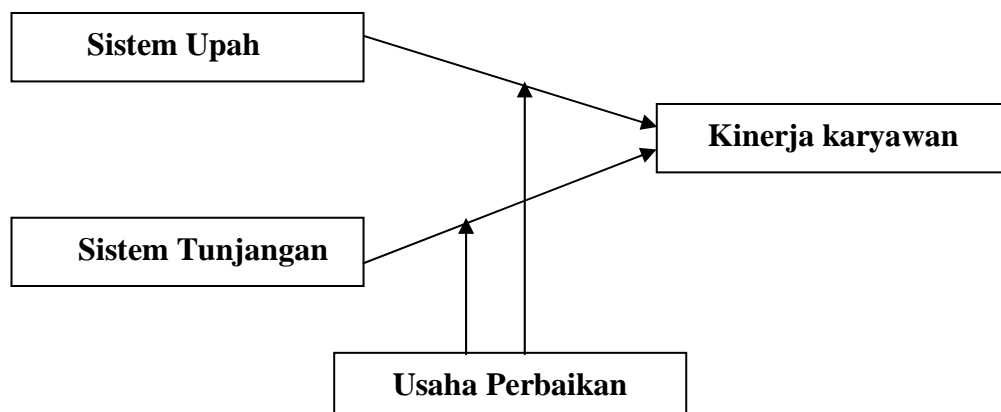
Masalah yang di hadapi perusahaan adalah masalah yang berkaitan dengan komunikasi dan hubungan kerja dengan atasan menjadi perhatian penting bagi perusahaan guna kepentingan usaha dan kerjasamanya.

Beranjak dari masalah tersebut, penulis melihat bahwa pada PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut masih dirasa kurang baik komunikasinya sehingga dapat mempengaruhi kinerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara statistik. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menguji validitas dan reliabilitas.

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 1 berikut ini :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Pengupahan

Masalah pengupahan oleh PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut kepada karyawannya dinilai layak , yang dimaksud dengan sistem yang layak di sini adalah upah yang diberikan mencukupi kebutuhan hidupnya sehari hari . Pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja Kalimantan Selatan telah menetapkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang merupakan batas minimum untuk penggajian / pengupahan yang layak . Sedangkan upah yang diterima oleh karyawan PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut sudah mencukupi. Upah yang diterima oleh karyawan mencukupi kebutuhan sehari - hari.

Sistem Tunjangan Karyawan

Tujuan utama dari jenis kompensasi dalam bentuk tunjangan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi / perusahaan dalam jangka panjang , selain itu untuk meningkatkan produktivitas dan juga mempunyai pengaruh terhadap dan gairah kerja karyawan . Besar kecilnyatunjuan karyawan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sangatlah bergantung pada kemampuan perusahaan itu sendiri .

Pemberian tunjangan karyawan oleh PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut kepada karyawannya selama ini berupa :

1. Penggantian biaya obat
2. Tunjangan hari raya
3. Tunjangan makan / BBM
4. Tunjangan jabatan

Mengenai tunjangan karyawan yang berupa penggantian biaya obat karyawan bagian produksi maupun keluarganya yang sakit , PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut memberikan penggantian sebesar 100 % dari biaya pengobatan yang dikeluarkan oleh karyawan maupun keluarganya yang sakit .

Untuk tunjangan karyawan berupa hari raya , yang diberikan PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut kepada karyawan adalah berupa uang dan besarnya untuk tiap tahunnya yaitu PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut memberikan tunjangan hari raya kepada karyawannya berupa uang sebesar 1 kali lipat upah di bedakan setiap

jabatan di PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut .

Tunjangan karyawan yang berupa tunjangan makan oleh PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut diberikan kepada beberapa karyawan saja menurut kebijakan pimpinan .

Pemberian tunjangan karyawan oleh PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut kepada karyawannya seperti tersebut di atas sudah tentu pemberian tunjangan karyawan yang sedemikian sesuai dengan harapan , karena tunjangan karyawan yang diterimanya jumlahnya cenderung cukup . Dan juga dapat menyebabkan timbulnya perasaan puas pada karyawan , perasaan puas ini yang berakibat meningkatnya semangat dan gairah kerja karyawan pada PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut .

Analisis Sistem Upah

Upah merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi karyawan yaitu untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan . Selain itu upah merupakan pendapatan karyawan yang dipegunkan untuk menjamin kehidupan karyawan dan keluarganya . Untuk itu menurut penulis PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut hendaknya meninjau kembali kebijaksanaan upah yang ada sekarang kepada karyawannya yang memenuhi syarat dan keadilan yang harus diterima oleh karyawannya . Pemberian upah yang layak berarti upah yang diterima karyawan harus dapat menjamin tingkat kebutuhan layak dari karyawan tersebut . Seperti halnya dengan kelayakan , syarat keadilan dalam pemberian upah juga bersifat relatif . Di mana pemberian upah tidak harus sama , tetapi sesuai dengan haknya . Seorang direktur sudah barang tentu gaji yang diberikan tidak sama dengan gaji dari karyawan biasa tersebut , lagi pula pemberian gaji yang sama antara direktur dan karyawannya biasa dapat menimbulkan ketidakadilan .

Persyaratan kelayakan serta dari faktor - faktor yang mempengaruhi besar kecilnya tingkat upah tersebut dapat ditarik kesimpulan yang umumnya digunakan sebagai dasar pedoman atau prinsip kelayakan oleh banuak perusahaan untuk menetapkan upah kepada karyawannya sebagai berikut :

1. Gaji / upah minimum yang diatur oleh pemerintah
2. Gaji / upah yang dibayar oleh perusahaan sejenis lainnya dengan tingkat pekerjaan atau jabatan yang sama

3. Kemampuan perusahaan .

Pemberian gaji / upah oleh PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut kepada karyawannya , menurut pengamatan penulis memenuhi kriteria ketiga pedoman penetapan gaji / upah tersebut di atas.

Oleh sebab itu di bawah ini penulis uraikan mengenai penetapan gaji oleh perusahaan yang ketiga syarat di atas selanjutnya akan penulis kaitkan dengan penetapan gaji / upah oleh PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut kepada karyawan , yaitu sebagai berikut:

1. Upah minimum yang diatur pemerintah Sebagai tolak ukur bahwa gaji / upah yang diterima oleh karyawannya dapat memenuhi kebutuhan pokoknya berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang ditetapkan oleh pemerintah dalam hal ini Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat . Di dalam Kebutuhan Hidup Layak (KHL) hanya berstatus lajang saja yang ada . Dari sini jelaslah bahwa penetapan upah minimum yang berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) harus dilaksanakan oleh perusahaan untuk dijadikan dasar menentukan kebijaksanaan penggajian dan pengupahan dan pelaksanaannya secara bertahap berdasarkan atas kebutuhan hidup seorang bujangan .

Kalau melihat gaji / upah yang diberikan PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut kepada karyawannya dan dibandingkan dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku , maka karyawan pada PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut masih menerima gaji / upah di atas Kebutuhan Hidup Layak (KHL) .

PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut kemungkinan untuk menyesuaikan tingkat upah yang berlaku sekarang dengan kebutuhan hidup minimum tidaklah mudah untuk dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat karena perusahaan akan melihat atau meninjau kemampuan perusahaan dari keuangan perusahaan .

Bila dalam peninjauan tersebut ternyata perusahaan dalam keuangannya maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk mengadakan penyesuaian tingkat upah dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) kalau perusahaan tidak mengadakan penyesuaian tersebut , maka akibatnya tingkat upah yang diberikan kepada karyawan PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut akan semakin menyolok perbedaannya dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) karen kebutuhan hidup

minimum selalu berkembang mengikuti biaya hidup .

Di lain pihak jika ternyata dalam perjanjian tersebut perusahaan menilai bahwa keuangannya tidak mampu untuk menyesuaikan tingkat upah yang lebih besar bagi karyawannya , dalam hal ini perusahaan dapat melakukan penyesuaian dengan bertahap sehingga akhirnya dapat sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) .

Menurut penulis dalam penyesuaian upah yang berlaku sekarang dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) , perusahaan hendaknya tidak perlu merasa khawatir kalau tingkat keuntungannya akan berkurang . Karena dengan bersemangat dan bergairah penulis yakin bekerjanya karyawan dengan bersemangat dan bergairah akan dapat menaikkan keuntungan perusahaan .

Untuk itu menurut penulis PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut dalam memberikan upah kepada karyawannya haruslah memenuhi kebutuhan hidup sehari - hari karyawannya dengan tolak ukur berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dari realisasinya melihat kepada kemampuan keuangan perusahaan tersebut .

2. Gaji yang dibayarkan oleh perusahaan sejenis dengan tingkat jabatan yang sama Dalam penetapan kebijaksanaan tingkat upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya , perusahaan haruslah memperhatikan tingkat upah yang dibayar perusahaan sejenis lainnya dengan tingkat jabatan yang sama .

Memang dapat dipahami atau dimengerti , untuk menyesuaikan tingkat gaji / upah dengan perusahaan pada tingkat jabatan yang sama tersebut tidaklah mudah , apalagi dilaksanakannya dengan cepat , karena perusahaan terlebih dahulu melihat kemampuan keuangannya .

Karena itu penyesuaian gaji / upah yang baru , akan dapat dilaksanakan kalau memang keuangan perusahaan mampu untuk melaksanakan hal tersebut . Tetapi kalau ternyata keuangan perusahaan tidak mampu membayar gaji / upah yang tinggi yaitu sebesar gaji / upah yang dibayarkan perusahaan sejenis pada tingkat jabatan yang sama kepada karyawannya , dalam hal ini perusahaan dapat melakukan secara bertahap agar perbedaan tingkat gaji / upah dengan gaji / upah pada perusahaan sejenis tidak terlalu besar , dan akhirnya perusahaan bisa membayar kepada karyawannya sama dengan perusahaan tidak menyesuaikan tingkat gaji / upah dengan tingkat gaji / upah pada perusahaan sejenis pada tingkat jabatan yang sama ,

akibatnya menurunnya semangat dan gairah kerja karyawan pada PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut , seperti tingkat absensi yang tinggi , rendahnya . produktivitas kerja dan tingkat kerusakan serta kehilangan yang naik / tinggi akan dapat teratasi .

Dengan dapat teratasinya masalah tersebut , tentunya perusahaan akan dapat meningkatkan keuntungan dan hal ini menjadi ukuran bahwa keadaan keuangan perusahaan menjadi lebih baik , sehingga akhirnya perusahaan sejenis pada tingkat jabatan yang sama .

3. Kemampuan perusahaan Salah satu faktor untuk menentukan tingkat gaji / upah oleh perusahaan kepada karyawannya baik berdasarkan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) maupun yang berdasarkan gaji / upah yang dibayarkan perusahaan sejenis dengan melihat kondisi dari keuangan perusahaan .

Para karyawan sering cenderung untuk menaksir terlalu tinggi kemampuan untuk membayar dari perusahaan dan akibatnya perusahaan cenderung untuk menaksir kemampuan keuangannya terlalu rendah . Kemampuan keuangan perusahaan untuk membayar gaji / upah yang tinggi kepada karyawannya berkaitan dengan laba yang besar , maka perusahaan cenderung akan memberikan gaji / upah yang besar pula kepada karyawannya .

Jika perusahaan telah memperoleh keuntungan besar maka perusahaan tersebut berkewajiban menaikkan gaji / upah karyawannya dan keuntungan yang besar tersebut akan tercapai apabila produktivitas kerja karyawan yang tinggi . Dengan kata lain , untuk karyawannya maka karyawan akan bekerja dengan produktivitas yang tinggi sehingga keuntungan perusahaan akan meningkat .

Kalau melihat keuntungan dari PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut untuk membayar upah yang lebih besar kepada karyawannya dari tingkat gaji / upah yang berlaku sekarang , sebenarnya perusahaan ada kemampuan dibidang keuangannya . Perlu diingat perusahaan selain memikul biaya operasionalnya juga memikul biaya untuk pengembangan perusahaan . Untuk itulah tidak asing lagi tita rupiah yang diterima dan dikeluarkan diperhitungkan dengan cermat oleh bagian keuangan .

Menurut hemat penulis karena PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut ada

kemampuan dibidang keuangannya untuk menaikkan gaji / upah yang ada sekarang , hendaknya PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut meninjau kembali kebijaksanaan tentang gaji / upah tersebut demi kelancaran jalannya perusahaan atau kesinambungan perusahaan itu sendiri .

Analisis Sistem Tunjangan Karyawan

Pemberian tunjangan karyawan oleh perusahaan adalah untuk membantu supaya semangat dan gairah kerja karyawan meningkat dan akhirnya baik karyawan maupun perusahaan itu sendiri dapat mencapai suatu keuntungan yang diharapkan .

Pemberian tunjangan karyawan yang dilakukan oleh PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut kepada karyawannya hanya berdasarkan kebijaksanaan pimpinan perusahaan saja karena sifat pemberian tunjangan karyawan berdasarkan kebijaksanaan pimpinan saja , maka dapat menimbulkan perasaan yang kurang puas para karyawan . Perasaan kurang puas karena pemberian keuntungan karyawan tersebut dapat mengakibatkan turunya semangat dan gairah kerja karyawan tersebut . Kalau hal itu tidak dapat diantisipasi oleh pihak perusahaan , maka perusahaan bukan tidak mungkin akan mengalami kerugian karena turunya semangat dan gairah kerja yang berkelanjutan . Menurut penulis PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut dalam menentukan kebijaksanaan tunjangan bagi karyawannya , sebaiknya sebagai berikut :

1. Untuk penggantian biaya pengobatan bagi karyawan atau bagi keluarganya yang sakit , besarnya tetap sama seperti yang berlaku sekarang . Karena memang tidak ada masalah dalam hal penggantian tersebut yaitu sebesar 100 % dari biaya yang dikeluarkan oleh karyawan tersebut .
2. Mengani tunjangan hari raya , hendaknya PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut meninjau kembali kebijaksanaan tunjangan hari rayanya tersebut . Untuk pihak pimpinan dapat merundingkan dengan pihak karyawan bagaimana sebaiknya tunjangan haru raya itu diberikan . Menurut penulis ada dua alternatif yang yang bisa digunakan , yaitu :
 - a. Bila keuangan perusahaan mampu untuk membayar tunjangan hari raya sebesar gaji / upah sebulan yang diterima karyawannya, maka perusahaan hendaknya memberikan tunjangan hari raya tersebut sebesar gaji / upah yang diterima masing - masing karyawannya pada PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut karena ini

sesuai dengan perusahaan yang sejenis yang memberikan tunjangan hari raya sebesar sebulan gaji / upah yang diterima karyawannya .

- b. Alternatif kedua yaitu kalau perusahaan tidak mampu untuk melaksanakan pemberian tunjangan hari raya sebesar sebulan gaji kepada karyawannya , maka tunjangan hari raya yang diterima dapat diberikan sebesar 100 % dari sebulan gaji / upah yang diterima karyawannya untuk itu dalam perundingan antara pihak pimpinan dengan pihak karyawan , pihak pimpinan dapat menjelaskan dengan terbuka mengenai masalah kemampuan keuangan perusahaan yang mampu membayar tunjangan hari raya tersebut . Dengan penjelasan tersebut penulis yakin karyawan akan mau menerimanya , karena hal tersebut demi kesimbangan perusahaan .
- c. Untuk tunjangan yang berupa pemberian makan oleh perusahaan kepada karyawannya , menurut penulis hendaknya perusahaan jangan mengutamakan orang terdekat dengan pimpinan saja yang diberikan tunjangan makan , tetapi semua karyawan yang ada . Hal ini kalau berlarut larut bisa menimbulkan kesenjangan sosial yang terjadi antara karyawan yang lain , dan selanjutnya bisa menurunkan tingkat produksi perusahaan .

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat dan Gairah Kerja Karyawan

Karyawan mau bekerja dengan bersemangat dan bergairah tergantung dari pemenuhan kebutuhannya karena salah satu sebab yang tidak disangkal yang mendorong manusia bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan yang lain .

Jika pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dihubungkan dengan hirarki kebutuhan Maslow , maka kompensasi yang diterima karyawannya hanya dapat memenuhi tiga jenjang hirarki kebutuhan Maslow .

Dengan kompensasi yang besar , digunakan kebutuhan oleh karyawannya untuk memenuhi kebutuhan psikologisnya yang merupakan kebutuhan pokok manusia sehingga untuk pemenuhan ya atau tidak ditunda - tunda , hal ini disebabkan karena untuk kelangungan hisup manusia itu sendiri .

Karyawan dengan kompensasi yang benar , dapat juga digunakan untuk memenuhi kebutuhan keamanannya , yaitu dapat menjamin penghidupannya di masa yang akan datang .

Bagaimanapun juga kebutuhan sosial atau juga merupakan status sosial di masyarakat tergantung juga dari penghasilan atau kompensasi yang besar diperoleh dari perusahaan .

Kelemahan dalam penetapan kompensasi oleh perusahaan akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawannya , perasaan tidak puas inilah yang mengakibatkan tingkat absensi yang naik / tinggi , turun rendahnya produktivitas kerja , tingkat kerusakan dan kehilangan yang tinggi , kegelisahan dikalangan karyawan , tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi / naik , tuntutan yang sering terjadi atau bahkan terjadinya pemogokkan dari para karyawannya .

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena menyangkut kebutuhan psikologis , kebutuhan keamanan dan bahkan kebutuhan sosial , sehingga kelemahan dalam pemberian kompensasi akan mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawannya

Naiknya semangat dan gairah kerja karyawan PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut indikasinya adalah :

1. Tingkat absensi yang naik / tinggi
2. Tingkat produktivitas yang tinggi / turun .
3. Tingkat kerusakan dan kehilangan yang berkurang

Agar karyawan pada PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut mau bekerja , bersemangat dan bergairah maka diperlukan tambahan dari keuangan perusahaan yaitu untuk penyesuaian kompensasi yang baru yaitu :

1. Kenaikan gaji / upah untuk menyesuaikan dengan gaji / upah yang baru dengan kata lain perusahaan bisa menyesuaikan gaji / upah dengan kebutuhan hidup minimum dan bisa menyesuaikan dengan perusahaan yang sejenis dengan tingkat jabatan / pekerjaan yang sama
2. Menaikkan tambahan untuk tunjangan karyawan dalam satu tahun yang berupa tunjangan haru raya dan tunjangan makan karyawan .

Akibat dari kenaikan kompensasi berupa gaji / upah dan tunjangan karyawan seperti tersebut di atas , maka akan mengurangi laba atau keuntungan perusahaan tetapi perusahaan hendaknya jangan merasa khawatir mengenai hal tersebut karena dengan diperbaikinya kelemahan dalam pemberian kompensasi yang ada selama ini maka akan

bersemangat dan bergairah kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya . Karyawan akan bersemangat dan bergairah kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya maka dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan akhirnya perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan

IV. PENUTUP

Kesimpulan

1. Didalam aktivitas perusahaan ada mengalami yaitu peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan tujuan perusahaan yaitu mencapai laba maksimal dan keuntungan hidup perusahaan
2. Pada dasarnya meningkatnya semangat dan gairah kerja karyawan PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut adalah karena adanya perasaan puas para karyawannya
3. Meningkatnya semangat dan gerak kerja karyawan pada PT. Sarana Subur Agrindotama Tanah Laut
4. Kenaikan kompensasi berupa gaji / upah atau tunjangan karyawan berpengaruh pada anggaran perusahaan sehingga akan mengurangi laba perusahaan , tetapi diimbangi dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawannya karena dengan semangat dan gairah kerja karyawannya akan meningkatkan laba bagi perusahaan .

Saran

1. Hendaknya pimpinan perusahaan memperhatikan tingkat gaji / upah yang diberikan oleh perusahaan minimal sama saja dengan tingkat Kebutuhan Hidup Layak (KHL) yang berlaku .
2. Dalam pengambilan kebijaksanaan perlu diperhatikan analisis yang tepat agar kebijaksanaan yang telah ditetapkan tidak menimbulkan masalah baru , dan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan sehingga apa saja yang diharapkan dan tujuan dapat terlaksana dengan baik . Kebijakan yang bisa diambil dengan memberikan motivasi seperti memberikan kompensasi yang sesuai dengan perastasi kerja dan memberikan hukuman bila melakukan kesalahan ,

- mutasi jabatan , promosi dan pemberian pembiayaan dana pensiun .
3. Untuk tunjangan makan hendaknya perusahaan jangan memberikan kepada orang yang dekat saja tetapi hendaknya pada semua karyawan (funishman) .
 4. Perlunya ketegasan tentang sanksi pelanggaran ketentuan yang berlaku seperti keterlambatan kehadiran masuk kerja .
 5. Perlunya reward (insentif) bagi pekerja yang menunjukkan ketaatan terhadap ketentuan - ketentuan waktu kerja atau mereka yang menunjukkan produktivitasnya

V. DAFTAR PUSTAKA

- Augusty Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dewi Ma'rifah. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 1 Maret 2010.
- Edhi Prasetyo dan Wahyuddin. 2003. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Fuad Mas`ud. 2004. Survei Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Galih Pramono. 2004. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Umur dan Lama Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Batik Danarhadi Surakarta. Skripsi di publikasikan. www.digilib.uns.ac.id, diakses tanggal 09 November 2009.
- Hani T Handoko. 1996. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE
- Henry Simamora. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Imam Ghozali. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006., Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- Malayu SP Hasibuan. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Moh As'ad. 2003. Psikologi Industri. Yogyakarta: Libery.
- M. Manullang. 1981. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Netania Emilisa. 2001. Hubungan Antara Job Satisfaction Dengan Organizational Commitment Pada Dana Pensiun Lembaga Keuangan Yang Dikelola Oleh Perusahaan Asuransi di Jakarta. Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen. Vol. 1 No.3. pp. 229 - 244
- Ni Nyoman Novitasari A. 2003. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya. Tesis Dipublikasikan, adln.lib.unair.ac.id, Universitas Airlangga.
- Nuzsep Almigo. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal PSYCHE. Vol. 1, No. 1, Desember 2004.
- Prasetyo Utomo. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Purwanto dan Wahyuddin. 2007. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Robbin, Stephen. 1996. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
- , 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- , 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. Sekaran, Uma, 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4, Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P Siagian. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 1999, Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta. Suharto dan Budi Cahyono. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30.
- Tony Listianto dan Bambang Setiaji 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 19 April 2010