

**ANALISIS KEBIJAKSANAAN PEMBERIAN KOMPENSASIGUNA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. KADYA CARAKA MULIA**

Putri Yuliana Nabilla, Teguh Wicaksono¹, Erni Alfisah²

1)Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al Banjari Banjarmasin, NPM. 19310524

2)Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1116028801

3)Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1124066801

nabilliana13@gmail.com / 085654848445

ABSTRAK

Putri Yuliana Nabilla, 2023, Analisis Kebijakan Pemberian Kompensasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Kadya Caraka Mulia, Pembimbing I : Teguh Wicaksono, S.Kom, MM. Pembimbing II : Hj. Erni AlfisahSE, MM.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas perusahaan dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Kadya Caraka Mulia guna meningkatkan kinerja karyawannya, apa kendala yang dihadapi oleh PT. Kadya Caraka Mulia dalam memberikan kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawannya, apa saja upaya yang dilakukan oleh PT. Kadya Caraka Mulia untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam pemberian kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawannya dan bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT. Kadya Caraka Mulia. PT. Kadya Caraka Mulia memberikan kompensasi memiliki pertimbangan atas dasar kemanusiaan. Bahwa setiap karyawan yang bekerja mendambakan adanya peningkatan harkat dan martabat untuk memiliki pendapatan sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Adapun kompensasi yang harus ditambahkan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah perlindungan yang diberikan kepada karyawan PT. Kadya Caraka Mulia yaitu berupa asuransi kesehatan dan juga ketenagakerjaan, pemberian fasilitas, dan program pelatihan

kepada pekerja.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Edwin TH Simanjuntak , (2013), “ *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SMK Sub Rayon 03Pematang Siantar*”, Pelangi pendidikan, Vol. 20, No.1, Juni, hal 17-28.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARAManajemen Press.
- Fajeriannor (2019). *Upaya pemberian Kompensasi untuk meningkatkan KinerjaKaryawan pada PT. Sejahtera Sukses Sejati*
- Hasibuan (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Hamali (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru*
- Handoko (2014:5). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta*
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT BukuSeru*.
- Jufrizen. J 2018 *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dandisiplin kerja terhadap kinerja karyawan.*
- Khairunnisa (2021). *Kebijaksanaan pemberian Kompensasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawannya Studi pada CV. Delima Motor Banjarmasin. (Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari Banjarmasin)*
- Mangkunegara (2017:132). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Namawi (2016 : 829). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Nurchahyo, R. J. (2015). *Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya."* *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85.
- Rivai (2014:410). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rukin. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Banjarmasin: Yayasan AhmarCedikia Indonesia
- Sedarmayanti (2017:129). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Septawan.(2014),*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, Pers.
- Siagian (2014 : 9). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinambela, (2016). *Manajemen sumber daya manusia : membangun tim kerjayang solid untuk meningkatkan kinerja*.
- Sinambela (2017). *Manajemen sumber daya manusia : membangun tim kerjayang solid untuk meningkatkan kinerja*.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BumiAksara.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung:Penerbit PT. Alfabeta.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung:Penerbit PT. Alfabeta.
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi
- Widodo (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar Id

