

# **ANALISIS PENERAPAN KOMPENSASI YANG EFEKTIF UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BINUANG KARYA BERSAMA BINUANG KABUPATEN TAPIN**

**Khalid<sup>1</sup>, Akhmad Samhudi<sup>2</sup>, Farida Yulianti<sup>3</sup>**  
**Fakultas Ekonomi**  
**Program Studi Manajemen**  
**Universitas Islam Kalimantan MAB**

## **ABSTRAK**

Berdasarkan hasil penelitian penulis pada PT. Binuang karya bersama terdapat adanya indikasi kurangnya kelayakan dalam pemberian kompensasi karyawan operasional baik itu internal atau eksternal dan menurunnya motivasi karyawan antara lain, yaitu :

Pemberian kompensasi karyawan operasional pada PT. Binuang karya bersama tidak sesuai dengan perbandingan kompensasi yang berlaku pada perusahaan swasta yang lain.

Motivasi kerja yang menurun dengan meningkatnya karyawan keluar masuk perusahaan dari data labour turn over perusahaan pada tahun 2018 dan 2019. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan ialah :

1. Penerapan kompensasi berupa insentif belum diterapkan PT. Binuang karya bersama.
2. Kurangnya perhatian atasan kepada karyawan.
3. Penerapan gaji yang diterima sopir angkutan batu bara selama ini belum layak dan adil.

Oleh karena itu sebaiknya perusahaan melakukan pembenahan pada kompensasi yang selama ini diterapkan, seperti menerapkan kompensasi yang layak dan adil dengan menerapkan kompensasi yang sudah umum pada perusahaan swasta dan pemerintah sekarang ini.

**Kata Kunci : kompensasi, motivasi kerja.**

## **ABSTRACT**

*Based on the results of research the authors at PT. Binuang karya bersama there are indications of lack of eligibility in providing operational compensation for employees both internal and external and decreased employee motivation, among others:*

*Providing operational employee compensation to PT. Binuang karya bersama not in accordance with the comparative compensation that applies to other private companies.*

*Work motivation which decreases with the increase of employee going in and out of the company from the company's labor turnover data in 2018 and 2019. The factors that cause the low work motivation of employees are :*

1. *Application of compensation in the form of incentives has not been implemented by PT. Binuang karya bersama.*
2. *Lack of attention of superiors to employees*
3. *The application of salary received by coal transportation drivers has not been appropriate and fair.*

*.Therefore, the company should make improvements to the compensation that has been applied so far, such as applying appropriate and fair compensation by applying compensation that is already common in private and government companies today.*

**Keywords: compensation, work motivation.**

## **PENDAHULUAN**

Secara umum karyawan adalah sumber daya utama perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan Karyawan pada sebuah perusahaan adalah aset yang paling penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. perusahaan di tuntut sebisa mungkin membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa nyaman dan puas apabila hasil kinerja mereka mendapat penghargaan sesuai jasa yang telah mereka jual kepada perusahaan berupa tenaga, pikiran dan waktu yang telah mereka berikan.

Penghargaan dari perusahaan sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, penghargaan berupa kompensasi yang efektif, tepat dan sesuai dengan kemampuan, keahlian atau jenjang pendidikan

yang dimiliki karyawan serta mampu mengakomodasi tuntutan para karyawan. Program kompensasi sebenarnya merupakan suatu paket kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu membangkitkan semangat dan motivasi kerja yang tinggi terhadap yang dilakukan sehingga menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik jika di kelola secara optimal.

Secara umum motivasi kerja diperlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan guna menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih baik dan tingkat prestasi kerja yang tinggi. Tentunya untuk menghasilkan motivasi kerja yang tinggi tersebut tidak lepas dari imbalan (*wage*) yang diberikan kepada karyawan atau yang lebih dikenal dengan kompensasi.

Perbedaan semangat dan motivasi pada prinsip pembahasan adalah sama, namun yang membedakan adalah kalau semangat kerja adalah sikap motorik seseorang karyawan atau lebih menggerakkan dirinya untuk bekerja lebih baik guna menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih baik dan sikap motorik itu timbul dari luar dirinya. Sedangkan motivasi kerja timbul dari dalam diri maupun pengaruh dari lingkungan (luar diri) seseorang yang mendorong semangat kerja tersebut keluar untuk menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang lebih baik.

PT. Binuang karya bersama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak sebagai jasa angkutan batu bara yang terletak khususnya di daerah kabupaten tapin (binuang), kalimantan selatan. Berlokasi sekitar 88 km dari kota Banjarmasin, ibu kota kalimantan selatan. Pemberian sistem kompensasi yang tepat dan sesuai diharapkan dapat membangkitkan semangat dan motivasi karyawan agar dapat bekerja lebih efektif sesuai keinginan perusahaan dan menghasilkan output pekerjaan yang lebih baik. Hal tersebut sangat penting guna peningkatan kesejahteraan karyawan dan perusahaan yang bersangkutan.

Maksud dari pemberian kompensasi yang tepat adalah kompensasi yang mengandung unsur-unsur keadilan. Adil disini tidak berarti harus sama, tetapi adil adalah sesuai dengan haknya, dalam artian perusahaan memberikan kompensasi menyesuaikan jenjang pendidikan, jenis dan sifat pekerjaan, dan keahlian. Karyawan disini dimaksudkan setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikirannya) kepada perusahaan dan bertujuan memperoleh balas jasa sesuai peraturan dan perjanjian dalam kontrak kerja yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya.

Pemberian kompensasi yang juga harus disesuaikan dengan perusahaan lain yang sejenis, dan biaya hidup di daerah itu, yang telah di standarisasikan dan di tetapkan oleh pemerintah atau lebih di kenal UMK (upah minimum kabupaten) pada tingkat kabupaten atau yang lebih kenal sebelum diganti yaitu UMR (upah minimum regional), dan pada tingkat provinsi lebih di kenal dengan UMP (upah minimum provinsi) yang di sesuaikan setiap tahun, UMP tahun 2019 menurut SK Gubernur kalimantan selatan NO : 188.44/0570/KUM/ 2018, adalah sebesar Rp2.651.781,- Perhitungan UMP kalimantan selatan oleh pemerintah daerah tersebut telah disesuaikan dengan beban ekonomi dan kebutuhan masyarakat. Pemberian kompensasi yang tepat ini khususnya adalah kompensasi yang berwujud meteri. Apabila tingkat kompensasi yang dibangun tersebut kurang atau bahkan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain, kemungkinan yang terjadi adalah perusahaan akan kehilangan karyawan yang memiliki potensi yang baik untuk bekerja dan karyawan yang memiliki potensi baik tersebut berfikir untuk meninggalkan perusahaan guna mencari perusahaan lain yang terbukti mampu memberikan kesejahteraan yang lebih memadai. Maka sistem kompensasi yang dibangun harus benar-benar kompetitif dengan perusahaan lain.

Pemberian kompensasi dalam wujud meteri bermacam-macam diantaranya yaitu :

- 1) Gaji atau upah.

2) Komisi atau bonus (insentif)

3) Beberapa jenis tunjangan (tunjangan kesehatan, hari tua dan lain sebagainya)

Pemberian kompensasi tersebut atas sudah umum ditentukan di berbagai perusahaan swasta maupun pemerintah. Pada kenyataannya pemberian kompensasi karyawan operasional pada PT. Binuang karya bersama tidak sesuai dengan perbandingan kompensasi yang berlaku pada beberapa perusahaan swasta di atas. Karyawan operasional adalah karyawan yang bekerja secara langsung untuk memajukan perusahaan atas dasar perintah dari manajernya. Karyawan operasional PT. Binuang karya bersama adalah seluruh karyawan perusahaan kecuali para atasannya yang terdiri dari :

1. PJ.operasional
2. Administrasi
3. Sopir
4. Mekanik
5. safety

Apabila pada suatu perusahaan, keluar masuknya karyawan mengalami peningkatan dari sebelumnya, maka hal ini juga merupakan salah satu indikasi menurunnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun. Meningkatnya jumlah keluar masuk karyawan tersebut terutama disebabkan karena ketidak senangnya karyawan pada perusahaan dan salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang tidak sesuai, sehingga membuat mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan pemberian kompensasi yang mereka harapkan, dalam hal ini khususnya adalah kompensasi dalam wujud material.

Permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan cara melakukan pembenahan dalam hal pemberian kompensasi, dimana pelaksanaannya harus disesuaikan dengan biaya hidup di daerah tempat karyawan, jenis dan sifatnya pekerjaan, perbandingan perusahaan sejenis, dan jenjang pendidikan yang dimiliki para karyawannya.

Penelitian ini penting untuk dibahas guna membantu perusahaan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam memberikan sistem kompensasi yang tepat dan sesuai guna meningkatkan motivasi kerja karyawannya yang mengalami penurunan sehingga diharapkan dapat meningkat kembali kesejahteraan karyawan dan perusahaan yang bersangkutan.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah salah satu teknis dan cara mencari, memperoleh, mengumpulkan, dan mencatat data, baik berupa primer maupun sekunder yang di gunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah.

#### **PEMBAHASAN**

Dapat diketahui bahwa karyawan PT. Binuang karya bersama dalam beberapa tahun ini mengalami penurunan motivasi kerja karena ketidak senangan karyawan pada perusahaan yang mana diketahui faktor utamanya yaitu pemberian kompensasi yang diterapkan belum tepat dan efektif, dimana karyawan merasa kompensasi yang mereka terima belum bisa sesuai harapan dan tujuan mereka bekerja pada perusahaan.

Kompensasi adalah suatu kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan, karena kompensasi bagi karyawan adalah tujuan mereka bekerja pada suatu perusahaan, baik itu berupa gaji, upah, bonus dll. Oleh sebab itu sehubungan masalah yang dihadapi PT. Binuang karya bersama yaitu adanya penurunan motivasi kerja karyawan, dimana faktor utama penyebabnya adalah pemberian kompensasi yang belum tepat dan efektif. Maka dalam hal ini perusahaan perlu melakukan pembenahan pada manajemen kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Cahyani didalam Kadarisman (2012:3) Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi

untuk mencapai sasarnya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka.

Dapat disimpulkan dari pendapat di atas bahwa untuk mencapai kompensasi yang efektif yang dapat meningkatkan motivasi kerja, maka disini PT. Binuang karya bersama harus menerapkan manajemen kompensasi dalam menentukan strategi, kebijakan dan sistem kompensasi.

Tujuan manajemen kompensasi bukanlah membuat berbagai aturan dan hanya memberikan petunjuk saja. Namun, makin banyak tujuan perusahaan dan tujuan pemberian kompensasi juga harus diikuti makin efektifnya administrasi penggajian dan pengupahan Rivai didalam Darodjat (2015:182) Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan PT. BKB untuk mencapai tujuan manajemen kompensasi sebagai berikut :

- 1) Mengavaluasi setiap pekerjaan  
Untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.
- 2) Survei pada perusahaan lain yang sejenis  
Survei ini bertujuan untuk menetapkan standar kompensasi yang berlaku di masyarakat dan menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- 3) Menilai harga tiap pekerjaan  
Penilaian ini bertujuan untuk menentukan pembayaran upah yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.

Kompensasi yang selama ini diterapkan PT. binuang karya bersama belum menerapkan kompensasi berupa bonus (insentif) dan tunjangan, dimanana kompensasi ini sudah umum diberikan perusahaan swasta dan pemerintah. Selain belum menerapkan kompensasi diatas PT. Binuang karya bersama sistem upah yang diterapkan kepada sopir angkutan batu bara belum memberikan rasa keadilan dikarenakan gaji atau upah disetiap tahunnya tidak tetap. maka disini langkah-langkah yang dapat dilakukan PT. Binuang karya bersama dalam kebijakan penerapan kompensasi yang tepat dan efektif yaitu :

- 1) Menerapkan kompensasi berupa bonus (insentif)  
Kompensasi berupa bonus ini perlu diterapkan PT. Binuang karya bersama agar motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Selain meningkatkan semangat karyawan kompensasi ini juga memberikan keadilan internal dan eksternal bagi karyawan yang berprestasi.

- 2) Menerapkan program layanan bagi karyawan  
PT. Binuang karya bersama perlu menerapkan program-program pelayanan bagi karyawan, hal ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Pada era sekarang ini program layanan kepada karyawan perlu diterapkan PT. Bkb yaitu berupa asuransi kecelakaan, jaminan kesehatan, dan tunjangan hari raya (THR). Program asuransi kecelakaan sangat diperlukan, hal ini selain kebutuhan fisiologis yang dapat memotivasi seseorang bekerja, kebutuhan keamanan dan keselamatan juga mendorong motivasi karyawan. Dan program ini memberikan rasa keadilan bagi karyawan, dimana diketahui pekerjaan karyawan PT. Bkb adalah hampir semua karyawan adalah pekerja lapangan yang banyak mendapatkan resiko.

Adapun program jaminan kesehatan untuk memberikan rasa keamanan dalam bekerja dan program ini sudah diharuskan bagi perusahaan oleh pemerintah melalui program BPJS kesehatan perusahaan untuk karyawannya. Selain program di atas PT. Bkb perlu juga menerapkan THR yang mana program ini sudah umum diterapkan perusahaan swasta dan pemerintah.

- 3) Meninjau kembali penerapan gaji  
Sistem gaji yang diterapkan PT. Bkb selama ini yang diberlakukan kepada karyawan yang berposisi sopir angkutan batu bara masih dirasa belum efektif untuk kebutuhan karyawan

yang diharap meningkatkan motivasi, hal ini dikeranakan belum memberikan keadilan disebabkan jumlah gaji yang diterima setiap bulannya tidak pasti.

Perusahaan perlu membenah kembali penerapan gaji yang diterima sopir angkutan yaitu berupa upah minimal agar rasa adil yang diterima sopir angkutan sama dengan karyawan operasional lainnya, supaya rasa kemanusiaannya mendapat perhatian sebaiknya dengan diikuti pengupahan insentif.

Dengan kebijakan-kebijakan kompensasi diatas diharapkan motivasi kerja karyawan PT. Binuang karya bersama lebih meningkat dan perusahaan dapat lebih menerapkan manajemen SDM lebih khusus lagi manajemen kompensasi.

## **PENUTUP**

- 1) Permasalahan yang terjadi pada PT. Bkb selama ini bekurangnya motivasi kerja karyawan mengakibatkan labour *trun over* karyawan meningkat pada setiap tahun nya, dimana faktor utamanya disebabkan kompensasi yang belum tepat dan efektif yang diterapkan perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan belum bisa memberikan keadilan internal dan eksternal yaitu dengan tidak adanya kompensasi berupa bonus dan tunjangan (kompensasi pelengkap) padahal kompensasi ini sudah umum di berikan perusahaan swasta dan pemerintah. Selain tidak adanya bonus dan tunjangan yang diterapkan perusahaan gaji atau upah yang diterima sopir angkutan batu bara tidak memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dikeranakan gaji upah yang diterima tidak tetap setiap bulannya.
- 2) Kompensasi yang seharusnya diterapkan PT. Bkb bagi karyawan operasional sebagai berikut :
  - (1) Menerapkan kompensasi berupa bonus (insentif) agar perusahaan memperhatikan kemanusiaan bagi karyawan.
  - (2) Menerapkan program pelayanan karywan dengan memberikan keamanan dan keselamatan dalam berkerja seperti pemberian asuransi kecelakaan dan jaminan kesehatan. Dan juga memberikan rasa keadilan eksternal bagi karyawan berupa tunjangan hari raya (THR)
  - (3) Membenah dan mengubah sistem upah yang diberikan kepada sopir angkutan menjadi upah minimal dan diikuti upah insentif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ambar Teguh Sulistiyani, dan Rosidah, 2018., **Manajemen Sumber Daya Manusia pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik.** Cetakan pertama. Gava Media. Yogyakarta.

Kadarisman, M. 2012., **Manajemen Kompensasi.** Rajawali pers. Jakarta.

Tubagus Achmad Darodjat, 2015., **Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini.** Cetakan pertama. PT. Refika Aditama. Bandung.

Siti Nabella Norjannah, 2016., **Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dua Putra Rajawali Banjarmasin Kalimantan Selatan.** skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas UNISKA. Banjarmasin.

Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi ke 3. BP STIE YKPN. Yogyakarta

Sugiyono. 2018., **Metode Penelitian Manajemen.** Cetakan ke 6. Alfabeta. Bandung

R. Sopomo, dan Eti Nurhayati, 2018., **Manajemen Sumber Daya Manusia**. cetakan pertama. Yrama Widaya. Bandung.

Wibowo, dan M. Phil. 2010., **Manajemen kinerja**. Cetakan ke 3, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.