

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA RM. H. FAUZAN BANJARMASIN

ABSTRAK

Firmansyah¹, Hairul², Noorlaily Maulida³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0137

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119027801

Email: firmsyah20091999@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Pemberian kompensasi kepada karyawan Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin (2) Pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pada Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan merupakan penelitian observasi dan kuesioner. Populasi seluruh karyawan Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Pemberian kompensasi kepada karyawan di Rumah Makan H. Fauzan sudah berjalan dengan baik selama ini (2) Pemberian Kompensasi yang adil, tepat, serta baik sangat berdampak terhadap peningkatan semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan pada Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin, hal ini berarti para pimpinan harus bisa memahami apa yang dapat memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, disini salah satunya yaitu pemberian kompensasi yang adil, tepat, serta baik. Artinya para pimpinan harus selalu melakukan peninjauan terkhusus yang berkaitan dengan kompensasi agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Kata Kunci : Pemberian Kompensasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) Compensation for employees of H. Fauzan Restaurant, Gatot Subroto Banjarmasin (2) Compensation for increasing work productivity at H. Fauzan Restaurant, Gatot Subroto Banjarmasin.

The research design is a qualitative research and is an observational and questionnaire research. The population is all employees of H. Fauzan Restaurant, Gatot Subroto Branch Banjarmasin.

The results of the study show (1) The provision of compensation to employees at H. Fauzan Restaurant has been going well so far (2) The provision of fair, appropriate, and good compensation greatly impacts on increasing work spirit and employee productivity at H. Fauzan Restaurant. Gatot Subroto Branch Banjarmasin, this means that leaders must be able to understand what can motivate employees so that they can increase work productivity, here one of which is the provision of fair, appropriate, and good compensation. This means that the leaders

must always conduct a special review related to compensation so that the company's goals can be achieved properly.

Keywords: Compensation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini merupakan masa yang penuh dengan persaingan, dimana setiap perusahaan memiliki tujuan beroperasi secara maksimal agar dapat mengejar keuntungan yang diinginkan, sementara itu para tenaga kerja bersaing dalam mendapatkan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang mereka miliki. Usaha yang sedang marak sekarang ini salah satunya adalah usaha di bidang kuliner.

Kemajuan usaha dibidang kuliner sekarang ini tidak terlepas dari sejarah perkembangan manusia dimasa lalu. Semua manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan yang sama, akan tetapi karena budaya, maka kebutuhan tersebut ikut berbeda dalam memenuhi kebutuhan manusia menyesuaikan diri dengan prioritas yang ada.

Sumber daya manusia berarti daya yang bersumber dari manusia, daya yang dari manusia ini dapat juga disebut tenaga atau kekuatan manusia (manpower). Sumber daya manusia atau sering disebut SDM merupakan suatu potensi dari dalam diri manusia yang digunakan untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mengelola dirinya sendiri untuk mencapai kesejahteraan dan keseimbangan hidup.

Pekerja menjadi keunggulan kompetitif utama perusahaan dalam hampir di semua bisnis. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan menjadi program yang sangat penting dilingkungan perusahaan. Banyak cara yang dapat dilakukan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan,

Selain dari gaji pokok yang diberikan, salah satunya dengan pemberian kompensasi kepada karyawan.

Menurut Riani (2011:109) kompensasi adalah sebuah bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai baik secara langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (tunjangan, kompensasi dana fasilitas kerja). Kompensasi merupakan hal yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

Menurut Kusnedi (2003:8) Produktivitas Kerja adalah Kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasanya yang telah umum. Produktivitas pada dasarnya dimensi dalam upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi.

METODE PENELITIAN

1. Data yang Diperlukan

Data Primer yakni merupakan data yang diperoleh dengan cara mendatangi langsung objek penelitian, dimana data yang diperoleh hasilnya aktual dan dapat di pertanggungjawabkan.

Data Sekunder Yakni merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan bacaan, yaitu literatur, catatan kuliah dan lain-lain yang berhubungan dengan hal tersebut serta sejarah ringkas perusahaan, struktur organisasi dan uraian tugas.

2. Bentuk Penelitian

Untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini, penulis

melakukan dua (2) bentuk penelitian yaitu :

Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu Untuk menguatkan idea / gagasan dalam menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian lapangan, maka diperlukan landasan seperti teori-teori atau pendapat para ahli yang bersumber dari buku-buku bacaan, bahan kuliah, majalah-majalah ilmiah dan sumber- sumber lainnya yang dianggap penting dan ada hubungannya dengan tulisan ini.

Penelitian Lapangan (*Field Research*) Yaitu suatu metode pengumpulan data dengan peninjauan langsung kepada objek penelitian dilapangan dalam hal ini RM H. Fauzan Banjarmasin Cabang Gatot Subroto.

3. Teknik Pengumpulan Data

Observasi Yaitu mendapatkan data dari objek penelitian dengan cara mendatangi langsung keobjek penelitian dalam hal ini RM H. Fauzan Banjarmasin Cabang Gatot Subroto.

Angket yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden.

4. Metode Analisis

Metode Analisis Deskriptif adalah dengan merumuskan dan menafsirkan data yang diperoleh, menyusun dan mengklasifikasikan serta menganalisis, dan menginterpretasikannya sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan.

Metode Analisis Deduktif yaitu suatu metode ilmiah dimana faktor-

faktor yang diperoleh dianalisis dengan menguraikan teori-teori yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot subroto Banjarmasin merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang Kuliner. Usaha ini menjual berbagai jenis makanan dan minuman khususnya makanan goreng-gorengan serta bakar-bakaran khas banjar.

1. Data-data Karyawan

Berikut data-data karyawan berdasarkan usia, jenis kelamin serta berdasarkan pendidikan:

Data Karyawan Berdasarkan Usia

Usia karyawan di RM. H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin lebih di dominasi oleh karyawan dari usia 17 tahun sampai dengan 25 tahun.

Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Karyawan di RM. H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin lebih didominasi oleh laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Karyawan RM. H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin lebih banyak didominasi karyawan yang tingkat pendidikannya SLTP.

2. Kebijakan Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pada kaitan dengan masalah kompensasi pada dasarnya dapat dikatakan relatif memadai, hal ini dikarenakan selain sudah maju juga kinerja usahanya cukup stabil. Namun permasalahan kompensasi juga sifatnya dinamis dan terlihat cukup

kompleks seiring dengan semakin meningkatnya aspek kebutuhan manusia dewasa ini, lebih-lebih kondisi harga barang-barang konsumsi semakin tinggi.

Perlu dipahami bahwa aspek kompensasi tersebut merupakan motif utama bagi para pekerja untuk tetap mau melakukan kerja sehingga bagi sebagian pekerja yang merasa cukup puas dengan aspek kompensasi yang ada dapat menimbulkan menurunnya gairah kerja sehingga kedisiplinan kerja menjadi berkurang, semangat kerja menurun dan prestasi kerja secara personal atau kelompok cepat atau lambat akan menurun karena aspek keterlibatan pekerja semakin berkurang sehingga selain akan membuat pekerja bagian lama-kelamaan terbengkalai juga akan mengganggu aktivitas para pekerja yang menangani arus barang.

Oleh karena itu sesuatu yang perlu dipertimbangkan oleh pengelola pekerja Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Subroto dalam kaitannya dengan aspek kompensasi yaitu paling tidak memahami tujuan pokok pada saat merancang, menerapkan, dan mengevaluasi suatu program kompensasi.

Kompensasi yang diberikan oleh Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Subroto terbagi menjadi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial :

1) Kompensasi Finansial

Gaji Gaji yang diterima oleh para karyawan pada hakikatnya adalah wujud dari balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan kepada suatu perusahaan

atau usaha tersebut. Gaji pokok yang diterima oleh karyawan RM. H. Fauzan sebesar Rp.75.000,00 per hari.

Pemberian tambahan pendapatan atau kompensasi bagi karyawan yang berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin bersemangat dan lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya, juga untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan tersebut serta untuk membuat karyawan setia pada rumah makan tempat mereka bekerja. Bonus atau Insentif yang diberikan ada dua yaitu, Bonus atau insentif setiap hari sabtu dan minggu dan Bonus atau Insentif Hari Raya Idul Fitri

2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk lain, selain uang. Pemberian Sistem kompensasi yang efektif salah satunya menuntut adanya sistem kompensasi yang seimbang antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Komponen-komponen kompensasi non finansial yang sangat perlu untuk diperhatikan salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat serta kinerja karyawan sehingga dapat mengerjakan dan juga menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Disamping itu karyawan akan lebih senang dan juga nyaman dalam

melakukan pekerjaannya apabila fasilitas yang ada di dalam Rumah Makan tersebut dalam keadaan baik, serta ruang gerak karyawan yang mendukung pekerjaan dan kenyamanan.

Gaya kepemimpinan yang baik dan juga bijaksana dapat memberikan ketentraman bagi seorang karyawan dalam bekerja dan juga dapat memberikan suasana bekerja yang nyaman. Rasa aman adalah kebutuhan yang sangat penting bagi karyawan. Dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila rasa aman bagi karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan tenang dalam melakukan pekerjaannya dan motivasi serta semangat kerja dalam diri seorang karyawan dalam bekerja akan berjalan secara optimal.

Pada hakekatnya masalah kompensasi disini lebih menekankan nilai keadilan antar bagian dalam pemberian kompensasi sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial dalam satu lingkup RM. H. Fauzan cabang gatot subroto banjarmasin. Adapun faktor-faktor dalam pemberian kompensasi seperti prestasi kerja, hak karyawan, jaminan karyawan, integritas, kerajinan, dan loyalitas perlu didasari bahwa pengelolaan kompensasi adalah fungsi penting didalam perusahaan termasuk RM. H. Fauzan cabang gatot subroto banjarmasin dalam hal ini terutama bagian atau departemen SDM.

Oleh karena itu sesuatu yang perlu dipertimbangkan oleh pengelola pekerja RM. H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin dalam kaitannya dengan aspek kompensasi yaitu paling tidak memahami tujuan pokok pada saat merancang, menerapkan, dan mengevaluasi suatu program kompensasi. Seperti yang pertama

gaji pada umumnya merupakan faktor yang penting bagi pekerja, sekurangnya akan mempunyai imbas terhadap pilihan pekerjaan, kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran karyawan, dan produktivitas kerja.

Keberadaan pekerja yang bersifat produktif sangat membantu perusahaan untuk meraih kinerja usaha yang paling maksimal dimasa mendatang, oleh karena itu pihak pengelola pekerja perlu melakukan langkah pembenahan secara aktif serta proaktif untuk mengakomodasi aspirasi atau keluhan para pekerja agar perusahaan berjalan lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil pengamatan mengenai aspek kompensasi yang terjadi pada para pekerja sudah bagus namun para pihak pengelola pekerja perlu lebih akomodatif lagi dalam menyanggupi keluhan pekerja tersebut dalam kaitannya dengan aspek kompensasi yang selama ini diterima. Hal ini sangat penting untuk menjaga stabilitas semangat dan produktivitas kerja karyawan lebih baik lagi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal dimasa mendatang.

Jika megacu pada arti kompensasi itu sendiri merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Permasalahan kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan dorongan utama bagi seseorang pekerja untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan, selain itu juga sangat besar pengaruhnya terhadap semangat dan produktivitas kerja demikian juga dalam aktivitas kerja pada RM. H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin.

Aspek kompensasi seharusnya dapat memenuhi kebutuhan minimal pekerjanya,

dengan demikian besarnya kompensasi minimal ini perlu tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Hal yang cukup mendasar dalam hubungannya pemberian kompensasi tersebut adalah harus berangkat dari beberapa pertimbangan aspek prestasi maupun loyalitas pekerja itu sendiri dan terlepas dari bagian apa mereka bekerja sehingga para pekerja yang benar-benar membidangi pekerjaannya akan semakin termotivasi kerjanya dalam konteks mendukung peningkatan kinerja perusahaan, baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek.

Dalam keadaan demikian bila keuangan memungkinkan, perusahaan hendaknya menaikkan jumlah kompensasi yang diberikan. Jika itu dilakukan maka semangat dan produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah dapat menimbulkan semangat dan produktivitas kerja berarti perusahaan mendapatkan sekaligus dua keuntungan, yaitu akan mampu meningkat dan sekaligus menimbulkan semangat dan produktivitas kerja karyawan. Timbul pernyataan disini, yaitu diperlukan kerja dapat ditingkatkan, kenaikan jumlah kompensasi perlu dipertimbangkan.

Kemudian aspek kompensasi juga harus bersifat adil, oleh karena itu untuk dapat menetapkan upah yang adil, perusahaan harus mengkategorikan tugas-tugas dalam beberapa bagian yang menurut penilaiannya perlu diberikan kompensasi yang sama. Memang ada kalanya pemberian kompensasi berdasarkan aspek penggolongan pekerjaan itu didasarkan pada penilaian bahwa untuk tugas-tugas tersebut perlu diberikan kompensasi yang berbeda berdasarkan pertimbangan-pertimbangan antara lain :

1. Berat ringannya pekerjaan
2. Sulit mudahnya pekerjaan
3. Besar kecilnya resiko pekerjaan
4. Perlu tidaknya keterampilan dalam pekerjaan

Bila faktor-faktor tersebut berubah, kompensasi yang diberikan harus ditinjau kembali. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Perubahan tingkat hidup penduduk

Tingkat hidup penduduk tentunya akan selalu berubah sehubungan dengan perkembangan zaman begitu pula kebutuhan sehari-hari pasti akan selalu berubah maka dari itu perubahan-perubahan seperti ini perlu diperhatikan terhadap pemberian kompensasi pada karyawan agar kompensasi yang diberikan dapat memenuhi tingkat hidup dan kebutuhan sehari-hari para karyawan.

2. Perubahan undang-undang atau peraturan tentang besarnya upah

Peraturan pemerintah tentang besarnya gaji dan upah juga akan selalu berubah maka dari itu pihak pengelola juga harus selalu memperhatikan terhadap perubahan ini agar gaji, upah, maupun kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

3. Perubahan tingkat upah dari perusahaan yang lain

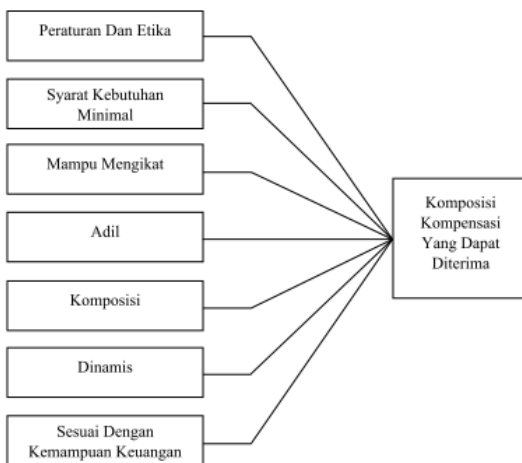
Faktor ini juga sangat penting pengaruhnya terhadap karyawan karena karyawan bisa saja melakukan perbandingan gaji ataupun upah terhadap perusahaan lain yg bergerak dibidang yang sama, apabila mereka merasa diperusahaan lain lebih tinggi tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk pindah atau berehnti dari pekerjaannya yang sekarang

Dalam pemberian kompensasi setiap perusahaan pasti mempunyai cara yang berbeda baik itu dalam bentuk uang ataupun lainnya. Kompensasi diwujudkan dalam bentuk uang atau diwujudkan dalam bentuk yang lain adalah sama saja bagi perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, setiap perusahaan dapat memutuskan apakah kompensasi yang diberikan seluruhnya dalam bentuk uang atau tidak. Bila tidak, perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang sebaik-baiknya atau tepat.

Selanjutnya dalam pemberian kompensasi secara kronologis dapat mempertimbangkan berbagai hal seperti penulis gambarkan melalui bagan berikut ini.

Bagan 4.1
Pertimbangan Pemberian Kompensasi



Sumber: Data Diolah Penulis Tahun 2021

Dari gambaran diatas maka sangat jelas bahwa permasalahan kompensasi harus mempertimbangkan berbagai hal seperti aspek peraturan atau etika, syarat kebutuhan minimum, mampu mengikat pekerja sehingga mampu meningkatkan semangat dalam disiplin kerja atau gairah kerja, adil, komposisi yang relatif memuaskan, dinamis, serta disesuaikan dengan kemampuan finansial perusahaan itu sendiri, dengan demikian berkaitan dengan aspek

kompensasi pada RM. H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin maka perlu adanya evaluasi atau pembenahan agar lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

1. Kompensasi sesuatu hal yang harus dilakukan atau pun dilaksanakan oleh pihak organisasi atau perusahaan sesuai dengan ketentuan dan juga peraturan yang berlaku, karena kompensasi merupakan suatu bagian yang sudah menjadi hak setiap karyawan.
2. RM. H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin merupakan rumah makan yang menyediakan berbagai macam menu makanan dan minuman, masakan bakar-bakaran dan goreng-gorengan khas banjar.
3. Sistem kompensasi yang diberikan RM. H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin kepada karyawan terbagi menjadi dua kompensasi finansial dan juga kompensasi non finansial.
4. Sistem pemberian kompensasi tidak selalu tetap dan harus terus ditinjau kembali tergantung dengan beberapa faktor-faktor perubahan tingkat hidup penduduk, Perubahan undang-undang atau peraturan tentang besarnya upah dan Perubahan tingkat upah dari perusahaan lain.
5. Sistem pemberian kompensasi yang di terapkan Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin sudah baik mampu memotivasi para karyawan dalam semangat bekerja dan mampu menciptakan produktivitas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang; Mujianti, Ni Wayan; Utama, I Mudiarta. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). Manajemen SDM. Jakarta: Edisi Revisi. Cetakan ke tiga belas. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen, Dasar pengertian dan masalah..Edisi Revisi, cetakan 10 Jakarta: Bumi aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Edisi Revisi, PT Bumi Aksara.
- Riniwati, Harsuko. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: Cetakan Pertama,Penerbit UB Media Universitas Brawijaya.
- Seputra, Yulius Eka Agung. (2015). Manajemen dan Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sjafri, Mangkuprawira. (2011). Manajemen Sumber Daya Strategik. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Suparyadi, H. 2015). Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Ed.I, Penerbit CV. ANDI Anggota IKAPI.
- Triana, Cepi. (2015). Perilaku Organisasi dalam Pendidikan.Bandung: Cetakan Pertama.PT. Remaja Rosdakarya.
- Yusuf, Burhanuddin. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta : Rajawali pers.