

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT.BATU GUNUNG MULIA ENERGI (BGME) BINUANG
KABUPATEN TAPIN**

ABSTRAK

Novilia Bahrenita¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Akhmad Samhudi³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0503
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 0006075901
Email : Novibahren24@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang selama ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.BATU GUNUNG MULIA ENERGI(BGME) (2) Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang seharusnya dilaksanakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.BATU GUNUNG MULIA ENERGI(BGME).

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kualitatif .tipe penelitian ini bersifat deskriptif yang dilakukan dengan wawancara secara langsung ke perusahaan dan melakukan penelitian langsung di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan 1) Bahwa peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi sangat berpengaruh karena adanya pemberian insentif, bonus serta beberapa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan PT.BATU GUNUNG MULIA ENERGI. 2) Pemberian kompensasi berpengaruh erat terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan agar meningkatnya produktivitas kerja dari karyawan PT.BATU GUNUNG MULIA ENERGI.

Kata Kunci : Kompensasi, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to test (1) to find out how compensation that has been carried out to increase the work productivity of employees of PT. BATU GUNUNG MULIA ENERGI (BGME) (2) To find out how compensation should be carried out to increase the work productivity of PT.BATU GUNUNG MULIA ENERGI (BGME).

The design of this study is qualitative research and the type of research is descriptive conducting direct research at the company.

The results of the study showed 1) that the increase in work productivity through compensation was very influential because of the provision of incentives, bonuses and several benefits provided by the company of PT. BATU GUNUNG MULIA ENERGI. 2) giving compensation is closely influencing the performance of employees in doing work so that the increasing work productivity of employees of PT. BATU GUNUNG MULIA ENERGI.

Keyword : Compensation, Work Productivity

PENDAHULUAN

Pentingnya pemberian kompensasi terhadap karyawan akan memberikan dampak

positif pada sebuah perusahaan di antaranya yaitu : Dapat memacu karyawan untuk beradaptasi dan bekerja lebih giat lagi, perusahaan mendapat karyawan yang berkualitas

baik, dan perusahaan memiliki kelebihan tersendiri dibanding perusahaan lain atau kompetitor.

Definisi kompensasi adalah suatu hal yang wajar terjadi dalam sebuah perusahaan terhadap karyawannya. Sebenarnya kompensasi hampir mirip dengan pemberian imbalan, tetapi kompensasi lebih bersifat tambahan gaji dan tunjangan. Kompensasi dalam bisnis sendiri berkaitan dengan penghargaan terhadap karyawan karena telah mendukung perkembangan bisnis secara menyeluruh. Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.

Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industri. Tetapi pada dasarnya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sebaliknya apabila sumber daya manusia rendah maka tujuan perusahaan tersebut akan terlambat.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Mereka sangat memerlukan perhatian pada akhirnya

akan mempengaruhi produktivitas, dedikasi, dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang penting dan harus diperhatikan.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu cara yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk menegembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Jika karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka produktivitas kerja, motivasi, maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun dan tidak maksimal.

Menurut Kadarisman (2012:1) Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan atau pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Kompensasi terdiri dari 2 jenis yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial : Kompensasi ini terdiri dari bayaran yang diterima seorang dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak langsung termasuk dalam kompensasi finansial langsung.
- 2) Kompensasi Non-Finansial : Meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan tempat fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non-finansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan

fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, tipe penelitian ini bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya sistem kompensasi yang diberikan PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) hanya berupa gaji, tunjangan, dan bonus. Adapun gaji yang sudah diberikan atasan pada para karyawan pun dirasa sudah mengikuti standar perusahaan dan standar dengan upah minimum provinsi (UMP). Selain gaji pokok para karyawan PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) juga menerima beberapa tunjangan yang diberikan perusahaan, adapun tunjangan yang diterima para karyawan seperti Tunjangan Hari raya (THR), tunjangan fungsional dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan perusahaan tempat bekerja.

Pada PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) ini dirasa belum sepenuhnya maksimal karena hanya terfokus pada pemberian gaji serta tunjangan terhadap para karyawan tanpa mendalami dan memahami perlunya pemberian penghargaan terkait pemberian bonus yang sesuai atas pencapaian atau hasil kerja karyawan itu sendiri. Namun hal tersebut secara perlahan akan diperbaiki dan dimaksimalkan secara menyeluruh agar produktivitas karyawan semakin tahun akan meningkat bukan malah menjadi menurun (jelas salah satu perwakilan karyawan PT. Batu Gunung Mulia (BGME))

Dalam wawancara tersebut dijelaskan juga bahwa pada PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) ini kadang mengadakan suatu acara atau kegiatan yang bersifat kekeluargaan atau kadang disebut Gathering, hal ini bertujuan untuk merekatkan antar satu sama lain seluruh para karyawan gara terciptanya rasa

kekeluargaan, rasa kenyamanan, dan agar tidak terjadi jarak antar atasan dan bawahan, dimana dalam hal ini semua karyawan serta atasan di kumpulkan menjadi satu dalam melakukan kegiatan ini. Hal ini juga dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar tidak merasa bosan dan tertekan dalam hal pekerjaan, kegiatan ini dapat dilakukan secara rutin atau pun secara berkala.

Uraian di atas menunjukkan bahwa selain mendapatkan gaji yang sudah ditetapkan perusahaan, karyawan juga mendapatkan kompensasi secara finansial atau pun non finansial, namun dalam pemberian kompensasi ini tidak sembarang dilakukan tetapi berdasarkan penilaian yang benar serta kesesuaian antara kompensasi yang akan diberikan antara kinerja karyawan yang berpartisipasi lebih terhadap perusahaan serta harus adil. Kompensasi disini ialah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan terkait. Besar kecilnya kompensasi yang didapat oleh karyawan itu secara tidak langsung menunjukkan pengakuan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dapat dirasakan oleh karyawan tersebut. Dengan begitu semakin meningkat pola kinerja karyawan maka semakin tinggi pula peluang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Selain itu, perusahaan juga diharapkan adanya bentuk kompensasi finansial yang dibayarkan guna memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sehingga, penilaian prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan. Agar perusahaan mendapatkan keuntungan. Kompensasi tersebut adalah hal yang paling berpengaruh terhadap karyawan. Hal ini dikarenakan adanya kompensasi apalagi dalam bentuk finansial sangat dibutuhkan oleh para karyawan guna menghidupi diri sendiri atau pun menafkahi keluarga dirumah, dengan adanya kompensasi ini diharapkan dapat

menjadikan pengasilan tambahan lepas dari sebuah pemberian gaji pokok yang sudah seharusnya diterima oleh setiap karyawan. Maka dari itu lah dalam menentukan atau memberikan kompensasi dalam bentuk finansial karyawan harus benar-benar teliti, adil dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan , hal tersebut juga dapat dilihat dari bentuk prestasi kerja, jabatan, tingkat pendidikan yang dapat sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

PENUTUP

1. PT.BATU GUNUNG MULIA ENERGI(BGME) adalah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penunjang tambang batu bara yaitu penyedia jasa angkutan tronton.
2. PT.BATU GUNUNG MULIA ENERGI(BGME) berlokasi di Jl. SKB, Pualam Sari, KM.88, Binuang, Kab.Tapin , Kalimantan Selatan, 71183.
3. Kompensasi merupakan sesuatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan atas dasar sebagai tanda balas jasa pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan yang mana dilakukan secara adil dan sesuai dengan ketentuan peraturan perusahaan.
4. Kompensasi diberikan dalam dua bentuk yaitu secara finansial dan non finansial.
5. Adapnya kompensasi dianggap hal yang sangat berpengaruh keberadaannya dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.
6. Kompensasi yang diberikan oleh PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) selama ini dianggap sudah cukup baik serta adil merata keseluruh karyawan baik karyawan lama atau pun karyawan baru, namun dalam sistem ini masih terjadi kecenderungan yang terjadi di lapangan sehingga dapat menimbulkan penurunan produktvitas terhadap karyawan.
7. Untuk memperbaiki penurunan produktivitas PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME)

dituntut untuk melakukan beberapa perbaikan terhadap sistem pemberian kompensasi terhadap karyawan agar tidak terjadi kecenderungan satu sama lain antar karyawan perusahaan. Perusahaan harus benar-benar meneliti karyawan dan menetapkan pemberian kompensasi terhadap karyawan, apakah sudah sesuai dengan apa yang dilakukan dan hasil yang didapatkan.

8. Gaji yang diberikan sudah termasuk dalam golongan standar upah minumun provinsi (UMP). Selain itu juga para karyawan mendapatkan bonus-bonus dan tunjangan tetap , sepeti adanya pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan kerja dan lain-lain. Serta rancangan sistem kompensasi yang diberikan PT. Batu Gunung Mulia Energi (BGME) dalam meningkatkan produktivitas dirasa sudah cukup maksimal dengan adanya pemberian gaji pokok sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP), pemberian bonus kerja. Serta pemberian tunjangan terhadap karyawannya.
9. Pimpinan hendaknya memberikan pelatihan tambahan terhadap para karyawan untuk lebih mengasah skill dan kemampuan pekerja guna meningkakan produktivitas karyawan terhadap perusahaan.
10. Dan untuk para karyawan, hendaknya lebih meningkatkan lagi prestasi kerja guna terciptanya sebuah produktivitas kerja terhadap perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, W. R.,(2012). Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(2), 252-260.
- Arifin, N. (2017:101). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

- Hairul, H. & Lamsah, L.(2019). (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan).
- Manik, S. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinam. *Jurnal kajian ekonomi islam*, 49-60.
- Mujanah, S. (2019). Manajemen Kompensasi. *CV. Putra Media Nusantara (PMN), 2019.*
- Paramarta, V. (2021:66-67). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan praktik.*
- Paramarta, V. (2021:69). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan praktik.*
- Paramarta, V. (2021:69-71). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan praktik.*
- Qomaruddin, Q.(2019). UIN Raden Intan Lampung,2019.
- Raftul Fedri, R.(2018). *Menara Ilmu.*2018
- Saputra, H.(2020). (Universitas Islam Kalimantan MAB)
- Sisca,(2020:63-67) *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Soetrisno, E. (2017:181-182). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta.
- Sunarsi,(2018). *Semarak PT Nadi Suwarna Bumi,*2018
- Supriyanto, F.(2021). *Manajemen Kompeten 2019*
- Sutrisno, E. (2017 :5-7). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Thaief, I., & Nurdiana,N.(2019,December). In *Seminar Nasional LP2M UNM.*
- Dewi, V. F.(2014). *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 230-244.
- Yuliandari, N. K. (2014) *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1)