

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BESAR PT. ANUGERAH SAWIT INTI HARAPAN

ABSTRAK

Doni¹, Basuki², Risnawati³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310903

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 0618031073

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 197003062005012001

Email : doni140998@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan (1) pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan, dan (2) kinerja karyawan pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan.

Penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan selama 6 bulan terakhir sudah baik/normal akan tetapi belum menunjukkan hasil maksimal. Hal yang membuat permasalahan kinerja karyawan belum maksimal dikarenakan pemberian kompensasi yang memang sebagian besar karyawan merasa sudah puas, namun ada sedikit karyawan yang merasa belum puas.

Sebaiknya pemberian kompensasi pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan harus dengan syarat yang jelas, maksudnya bahwa dalam bekerja diharuskan adanya kontrak kerja. Seorang karyawan harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk kerjanya (*Job Description*), batas waktunya, besar gaji atau upah (*Take Home Pay*) serta berapa besar keterampilannya yang harus dikeluarkan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayarannya yang lain hendaknya dibayarkan pada saat pekerjaan karyawan telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan sehingga karyawan akan terus menunjukkan kinerja terbaiknya.

Kata Kunci : Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to identify and describe (1) the provision of compensation in an effort to improve employee performance at the Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan, and (2) employee performance at the Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan.

This research is using descriptive qualitative method by using observation and interviews. The results showed that the performance of the employees of the Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan for the last 6 months has been good/normal but has not shown maximum results. The thing that makes employee performance problems is not maximized is due to the provision of compensation, which is that most employees feel satisfied, but there are few employees who feel unsatisfied.

It is advisable to provide compensation at the Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan must have clear conditions, meaning that in working it is required to have a work contract. An employee must be explained in the initial transaction about the form of work (Job Description), the time limit, the amount of salary or wages (Take Home Pay) and how much skill must be issued. In other words, the predetermined salary and other fees should be paid when the employee's work has been completed without any delay or deduction so that the employee will continue to show his best performance.

Keywords: Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena di era globalisasi ini perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan kualitas perusahaannya terutama dibagian sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan selalu dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana yang modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kelancaran tugas pekerjaan dan kesuksesan suatu perusahaan dapat tercapai dengan memuaskan apabila para karyawan memiliki keahlian dan kemampuan kerja yang memadai. Hal ini menandakan bahwa faktor sumber daya manusia merupakan unsur penting dan turut menentukan berhasil atau gagalnya sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan yang lainnya.

PT. Anugerah Sawit Inti Harapan adalah suatu perusahaan Swasta Nasional yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Desa Sei Teras Kec. Kapuas Kuala Kab. Kapuas Prov. Kalimantan Tengah, dan perusahaan ini memiliki beberapa kantor salah satunya adalah Kantor Besar. Kantor Besar adalah kantor utama pada PT. Anugerah Sawit Inti Harapan, untuk karyawan Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan pelaksanaan tugas setiap harinya menggunakan komputer/laptop sebagai media mencatat data harian mengenai kinerja perusahaan serta membuat dokumen-dokumen penting bagi perusahaan tersebut.

Hasil dari wawancara yang penulis lakukan terhadap Kasie Administrasi selaku pimpinan Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan, terdapat masalah yang timbul dalam perusahaan ini. Hal ini membuktikan bahwa pimpinan menemukan masalah yang terjadi pada karyawan terutama dalam masalah kinerja karyawan yang menurun. Salah satu faktor penyebab turunnya kinerja karyawan adalah kurangnya kepuasan karyawan akan pemberian kompensasi oleh perusahaan.

Pimpinan Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan menyadari pentingnya pemberian kompensasi, karena ini akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Permasalahan menjadi semakin penting karena di zaman sekarang harga kebutuhan pokok semakin naik pastinya karyawan akan mencari pekerjaan yang bisa memberi jaminan berupa kompensasi. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pemberian kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja mereka cenderung akan menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis kemudian tertarik untuk mengajukan penelitian lebih jauh tentang pemberian kompensasi sebagai tugas akhir perkuliahan dengan judul “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan”.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan orang secara individual maupun kelompok

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan data informasi yang berdasarkan dengan kenyataan yang diperoleh di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemberian kompensasi pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan sebaiknya harus dengan syarat yang jelas, maksudnya bahwa dalam bekerja diharuskan adanya kontrak kerja, seorang harus dijelaskan pada transaksi awal

tentang bentuk kerjanya (*Job Description*), batas waktunya, besar gaji atau upah (*Take Home Pay*) serta berapa besar keterampilannya yang harus dikeluarkan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayarannya yang lain hendaknya dibayarkan pada saat pekerjaan karyawan telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan sehingga karyawan akan terus menunjukkan kinerja terbaiknya.

Salah satu cara agar tidak terjadi keluhan dari karyawan pada perusahaan tentang kompensasi yaitu dengan menetapkan kompensasi yang adil. Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan harus mengkategorikan tugas-tugas ke dalam beberapa bagian. Adapun kategori pemberian kompensasi berdasarkan pertimbangan-pertimbangan berikut :

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

Berdasarkan hasil observasi di lapangan dan wawancara yang telah peneliti lakukan dengan pimpinan dan karyawan di Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi di Kantor Besar ini bermacam-macam, berupa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta kompensasi non finansial antara lain sebagai berikut :

1) Gaji
Pemberian gaji diberikan setengah bulan sekali, banyaknya gaji yang diterima perharinya adalah Rp. 85.000 dan jika hari libur maka tidak mendapat bayaran. Dengan kata lain gaji yang didapat tergantung jumlah hari bekerja.

2) Tunjangan Hari Raya (THR)

Diberikan setiap hari raya lebaran, berupa uang tunai dan sembako untuk masing-masing karyawan.

3) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan yang diberikan berupa BPJS Kesehatan untuk karyawan

tetap yang sudah memiliki kontrak kerja di perusahaan.

4) Upah lembur

Diberikan bila karyawan melakukan kerja lembur. Upah lembur dibayar perjam sekitar Rp. 8.000, jadi semakin banyak karyawan melakukan jam kerja lembur maka semakin banyak pula upah yang didapat.

5) Cuti kerja

Cuti kerja diberikan apabila karyawan tersebut memiliki kepentingan.

6) Dana pensiun

Diberikan oleh perusahaan apabila ada karyawan lanjut usia yang akan pensiun.

7) Lingkungan kerja yang nyaman

Selain pemandangan yang nyaman karena didepan tempat kerja ditanami tanaman hijau. Hal lain yang membuat karyawan nyaman adalah disetiap ruangan kerja karyawan dilengkapi kipas angin yang membuat mereka tidak gerah ketika bekerja serta koneksi jaringan yang lumayan lancar, membuat mereka bisa sedikit bersantai disela kesibukan bekerja.

8) Pengakuan dari pimpinan

Berupa apresiasi yang diberikan atasan terhadap karyawan yang menjalankan tugas dengan baik.

9) Rekan kerja yang menyenangkan

Karyawan di Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan, memiliki umur yang rata-rata sama sehingga membuat mereka nyaman dan tidak canggung ketika berkomunikasi satu sama lain.

Berkenaan dengan peningkatan kinerja, dampak nyata dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan ini dapat dilihat pada tabel antara lain sebagai berikut :

No	Penilaian Kinerja	Score
1	Pengetahuan Kinerja	3.70
2	Kecepatan Kerja	4.00
3	Fleksibilitas & Adaptibilitas	3.20
4	inisiatif	3.20
5	Kehandalan & Follow up	3.20

6	Kerjasama & Koordinasi	3.40
7	Komunikasi	3.30
	Total	24.00
	Rata-Rata	3.43
	Indikator Score	
	1 = tidak memuaskan	
	2 = memerlukan perbaikan	
	3 = baik/normal	
	4 = sangat baik	
	5 = luar biasa	

Dari tabel tersebut menunjukkan rata-rata kinerja karyawan selama 6 bulan terakhir baik/normal dengan angka 3.43, akan tetapi belum menunjukkan hasil maksimal dan bahkan tidak dapat mencapai angka 4. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan di Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan masih belum maksimal.

Hal yang membuat permasalahan kinerja karyawan belum maksimal seperti diatas mungkin dikarenakan pemberian kompensasi yang memang sebagian besar karyawan merasa sudah puas, namun ada sedikit karyawan yang merasa belum puas. Oleh karena itu, pemberian kompensasi harus memiliki tujuan untuk meningkatkan dan mendorong kinerja karyawan.

Untuk dapat menetapkan besarnya kompensasi yang mampu mengikat karyawan, Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan mungkin harus meneliti besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain pada umumnya untuk tugas yang sejenis atau hampir sama. Bila keuangan perusahaan memungkinkan, tingkat rata-rata kompensasi perusahaan lain tersebut bisa dipakai sebagai standar untuk menetapkan kompensasi di perusahaan. Hal ini tidak berarti bahwa kompensasi yang diberikan Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan harus lebih tinggi atau sama dengan perusahaan lain, sebab keterikatan karyawan tidak semata-mata karena besarnya kompensasi meskipun harus diakui bahwa pengaruhnya sangat besar.

Pimpinan Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan dalam

menggerakkan para bawahannya perlu menanamkan sikap dan perilaku yang mengarah pada peningkatan kinerja. Dengan kata lain, pimpinan harus lebih memperhatikan masalah pemberian kompensasi agar karyawan bekerja lebih giat sehingga apa yang menjadi cita-cita PT. Anugerah Sawit Inti Harapan dapat tercapai dimasa sekarang maupun masa akan datang.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang diambil terhadap kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan adalah sebagai berikut :

- 1) Di Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan terdapat beberapa kompensasi yang diberikan berupa kompensasi finansial langsung dan tidak langsung serta kompensasi non finansial antara lain sebagai berikut :
 - a. Kompensasi finansial langsung : Gaji pokok
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung : Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan kesehatan, upah lembur, cuti kerja, dan dana pensiun.
 - c. Kompensasi non finansial : lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan dari pimpinan, dan rekan kerja yang menyenangkan
- 2) Pemberian kompensasi pada Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan sebaiknya harus dengan syarat yang jelas, maksudnya bahwa dalam bekerja diharuskan adanya kontrak kerja. Seorang karyawan harus dijelaskan pada transaksi awal tentang bentuk kerjanya (*Job Description*), batas waktunya, besar gaji atau upah (*Take Home Pay*) serta berapa besar keterampilannya yang harus di keluarkan. Dengan kata lain, gaji yang telah ditentukan dan juga bayaran-bayarannya yang lain hendaknya dibayarkan pada saat pekerjaan karyawan telah selesai tanpa ada sedikitpun penundaan atau pengurangan

sehingga karyawan akan terus menunjukkan kinerja terbaiknya.

- 3) Dari data yang ada, rata-rata kinerja karyawan selama 6 bulan terakhir sudah baik/normal akan tetapi belum menunjukkan hasil maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Kantor Besar PT. Anugerah Sawit Inti Harapan masih belum maksimal. Hal yang membuat permasalahan kinerja karyawan belum maksimal mungkin dikarenakan pemberian kompensasi yang memang sebagian besar karyawan merasa sudah puas, namun ada sedikit karyawan yang merasa belum puas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Amir, Mohamad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan : Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arianty, Nel, Bahagia, Rakhmad, Ashal, Akrim Lubis & Siswadi, Yudi, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing
- Daulay, Raihana, Khair, Hazmanan Pasaribu, Putri, Linzzy Pratami & Astuti, Rini, (2016). *Manajemen*. Medan: USU PRESS
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Personalia*. diterjemahkan oleh : Agus Dharma, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga
- Damayanti, Fardina Rizki. (2019). *Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PJB UBJ O&M PLTU Pulang Pisau*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin
- Dharmawan, Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap*

- Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Bali: Universitas Udayana Denpasar
- Gaos, Yayan Abdul. (2020). *Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pada PT. Salam Pasific Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin
- Hasibuan, Melayu S.P. (2011). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Khair, Hazmanan. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Komaruddin, (2001). *Ensiklopedia Manajemen, Edisi ke 5*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maharani, Nikita (2019). *Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun*. IAIN Ponorogo
- Maharjan. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi*. Denpasar: Unud
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Moleong, Lexy J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ni'Ariza, Nur Khoirun. (2017). *Analisis Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Malang Bagian Tata Usaha*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
- Panggabean, S. M (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- PT. Anugerah Sawit Inti Harapan. (2021). *Profile Company*. STE
- Qomaruddin. (2018). *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada SMP Taman Siswa Teluk Betung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Stanton, William J. (2012). *Prinsip Pemasaran*, Alih Bahasa: Yohanes Lamarto. Jakarta: Erlangga
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suwatno dan Priansa. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam*

Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar