

**ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT.HBM
(BINUANG)**

ABSTRAK

Tamara Yulpiny¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Akhmad Samhudi³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0171
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 : tamarayulpiny.09@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Kompensasi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT.HBM, (2) Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT.HBM apakah sudah sesuai.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, observasi dan wawancara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk finansial dan non finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT.HBM (Binuang).

Hasil penelitian menunjukkan 1) Bahwa dalam pemberian kompensasi karyawan PT.HBM. Sudah merasakan kepuasan terhadap gaji/upah serta bonus yang diterima. 2) Pemberian kompensasi yang seharusnya diberikan adalah kompensasi finansial langsung dan finansial tidak langsung seperti gaji/upah, asuransi jiwa, cuti dan mobil dinas, karena sangat berpengaruh untuk mendorong atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja pada PT.HBM (Binuang).

Kata kunci : Kompensasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) Compensation is important in improving the performance of PT.HBM employees, (2) How is the compensation given to employees of PT.HBM is appropriate.

This research uses descriptive method, observation and direct interview. The results showed that the provision of compensation in the form of financial and non-financial can improve employee performance at PT.HBM (Binuang).

The results of the study show 1) that in providing compensation to PT.HBM employees. Have felt satisfaction with the salary/wages and bonuses received. 2) The compensation that should be given is direct financial compensation and indirect financial compensation such as salary/wages, life insurance, leave and official cars, because they are very influential in encouraging or motivating employees to improve performance at PT.HBM (Binuang).

Keywords: Compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Ketertarikan seseorang untuk bekerja dalam suatu perusahaan, memiliki tujuan yang beragam, karena individu-individu yang terlibat berasal dari latar belakang pendidikan, ekonomi dan sosial yang berbeda serta motivasi mereka untuk bekerja pun berbeda. Begitu banyak tujuan yang ingin diperoleh setiap individu dari perusahaan tersebut, salah satunya adalah imbalan balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan bagi perusahaan. Imbalan tersebut dapat bersifat material maupun non material juga dalam bentuk yang langsung maupun tidak langsung yang disebut kompensasi.

Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi tersebut, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka perusahaan harus memberi perhatian yang khusus pada faktor ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadi mitra dalam berusaha. Perusahaan harus bersikap adil atas apa yang di berikan oleh sumber daya manusia kepada

perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan pelakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajiban sebagai pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat di perlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Panggabean (2004:76) menggolongkan kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu:

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insetif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang

menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa : Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuh kompensasi. Dengan memperhatikan kompensasi karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan

uraian tersebut jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan karena ditemukan penulis bahwa tidak ada kesesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis mengambil judul “ Analisa Kompensasi Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. HBM (Binuang) “.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif karena Metode ini dipilih dengan tujuan penelitian yaitu menganalisis kompensasi upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT.HBM (Binuang).

Pada penelitian ini dilakukan secara sistematis terhadap data yang ada dilapangan, sebagai upaya untuk meneliti. Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat sesuatu, individu, gejala dan keadaan atau kelompok tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara mendalam dan pengamatan langsung yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan pada PT.HBM berapada pada posisi yang positif. Hal ini terlihat dari kepuasan karyawan dalam pemberian kompensasi finansial langsung yang mereka

terima setiap bualannya juga karyawan sudah merasakan kepuasan terhadap gaji/upah yang diterima. Selanjutnya, pemberian kompensasi finansial tidak langsung juga karyawan sudah merasakan kepuasan karena perusahaan memberikan *reward* serta penghargaan terhadap prestasi karyawan itu sendiri. Selanjutnya, kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan perusahaan juga sudah adil dalam pembagian kerja karna karyawan bekerja berdasarkan minat maupun kemampuan serta keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu, karyawan sudah merasakan kepuasan hasil kerja yang telah di capainya selama ini. Sehingga pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan epuasan kerja karyawan.

Selanjutnya hasil wawancara mengenai kepuasan kerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, supervisi serta kepuasan terhadap rekan kerja pada PT.HBM (Binuang) sudah memuaskan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa dari anggapan awal beberapa karyawan yang mengungkapkan bahwa kompensasi yang diterima sudah positif baik, bahwa hasilnya sudah berada pada posisi yang positif artinya karyawan sudah merasakan kepuasan terhadap kompensasi yang di terima.

Karena ada dasarnya kebutuhan manusia itu tidak terbatas jadi tergantung dari induvidu masing-masing dalam mengatur kebutuhannya.

PENUTUP

1. PT.HBM(Binuang) adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha perdagangan, pertambangan, jasa angkut Batubara.
2. PT.HBM(Binuang) Berlokasi di Jl. Ayanipura Blok M, Kec.Binuang, Kab.Tapin 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. Oleh karena itu kompensasi dianggap hal yang sangat berpengaruh keberadaannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kompensasi diberikan dalam dua bentuk yaitu secara finansial dan non finansial. Kompensasi yang diberikan oleh PT. HBM selama ini dianggap sudah cukup baik serta adil merata keseluruh karyawan baik karyawan lama atau pun karyawan baru.
5. Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis kompensasi upaya meningkatkan kinerja

karyawan PT.HBM memiliki pengaruh yang signifikan. Dari setiap hasil perhitungan yang dilakukan dapat di ketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan nilai yang signifikan terhadap upaya meningkatkan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika kompensasi mengalami perubahan maka akan berdampak juga secara langsung pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu berdasarkan hasil perbandingan signifikansi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan upaya meningkatkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, U. M., Kaparang, S. G., & Mukuan, D. D. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Administrasi*, 7.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. GLOBAL (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi dan Akuntansi)*, 5.
- Bariah, C. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi

Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19.

- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 221.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 148.
- Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Telematika Indonesia Jakarta. *Jurnal Abiwarra*, 32.
- Indrasari, M. (2017 : 55-57). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indrasari, M. (2017: 50-51). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap

- Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 28.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, 17.
- Saputra, W. E., & Darmanah. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 10.
- Sina, I., Kusuma, R. A., & Paranoan, B. D. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja Pada Pegawai Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Reform*, 3.
- Sutrisno, E. (2017 : 109). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017 : 149-155). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017 : 16-17). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017 : 5). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017 : 5-7). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017 : 7-11). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017: 110-111). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017:116-120). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017:144-146). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafri, W., & Alwi. (2014 : 85). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN PRESS.
- Syafri, W., & Alwi. (2014 : 85-86). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN PRESS.
- Utami, B. W. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 125-138.
- Yatipai, Theodora, Montolalu, J., & Kaparan, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado.

Jurnal Administrasi Bisnis,
3.