PERANAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT SALAM PASIFIC BANJARMASIN

Yayan Abdul Gaos, Lamsah, Farida Yulianti

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universita Islam Kalimantan UNISKA) MAB Banjarmasin, NPM16310088
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universita Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1125126201
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universita Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1121076901

Email : yayan.abdulgaos0177@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: 1) Bagaimana kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan PT. Salam Pasific Banjarmasin kepada para karyawannya agar semangat kerja para karyawan meningkat ? 2) Bagaimana peranan kompensasi dalam. meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Salam Pasific Banjarmasin ?
PT. Salam Pasific Banjarmasin merupakan salah satu bentuk usaha di bidang Perkapalan muatan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengiriman barang keluar pulau dan lain-lain
Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Teknik deskriptif, yaitu teknik analisis data dengan menghubungkan antara teori-teori yang ada dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan yang ada dilapangan.
Berdasarkan hasil penelitian secara umumnya bahwa Kemangkiran pada tahun 2016 sebesar 76 hari dengan totalitas hari kerja 288 hari sedangkan untuk tahun 2017 tingkat kemangkiran meningkat menjadi 91 hari dari totalitas hari kerja 269 hari, kenyataan ini merupakan perilaku pekerja yang cukup merugikan perusahaan sebab aspek keterlibatan pekerja semakin berkurang sehingga selain akan membuat pekerja bagian lama - kelamaan terbengkalai juga akan mengganggu aktifitas pemasaran sebab bagian gudang merupakan bagian yang menagani arus barang.
Sebaiknya perusahaan terutama pihak pengelola pekerja perlu lebih akomodatif dalam menyanggupi keluhan ketidakpuasan pekerja terutama tersebut dalam kaitannya dengan aspek kompensasi yang selama ini diterima. Aspek kompensasi bagi pekerja tersebut seharusnya dapat dirasakan yang memuaskan seperti halnya pekerja bagian lainnya. Hal ini sangat penting untuk menjaga stabilitas semangat kerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal di masa mendatang.

Kata Kunci: Kompensasi, Semangat Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted to find out: 1) How the compensation provided by the company PT. Salam Pasific Banjarmasin to its employees so that the morale of their employees increases? 2) What is the role of compensation in. improve employee morale at PT. Greetings Pasific Banjarmasin?
PT. Salam Pasific Banjarmasin is one form of business in the field of shipping a company engaged in shipping goods outside the island and others
Data analysis techniques used in this study are as follows Descriptive technique, namely data analysis technique by linking the theories that exist in the science of human resource management with the reality in the field.
Based on the results of research in general that absenteeism in 2016 amounted to 76 days with a total working day of 288 days while for 2017 the absenteeism rate increased to 91 days from a total workday of 269 days, this reality is the behavior of workers which is quite detrimental to the company because aspects of worker involvement are increasingly reduced so that besides going to make workers part long - eventually abandoned it will also disrupt marketing activities because the warehouse is a part that manages the flow of goods.
The company, especially the workers' management, needs to be more accommodating in dealing with complaints of employee dissatisfaction, especially in relation to the compensation aspects that have been received so far. This aspect of compensation for workers should be felt as satisfying as any other part of the worker. This is very

important to maintain the stability of employee morale in supporting the maximum achievement of company goals in the future.

Keywords: Compensation, Morale.

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan jika ingin memproduksi harus memiliki (tenaga kerja atau karyawan yang cukup selain alat-alat produksi yang lain. Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan perusahaan, baik perusahaan industri maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa.Manusia adalah salah satu faktor produksi, karena itu diperlukan tenaga kerja yang berkualitas menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang tinggi agar dapat bekerja sesuai keinginan perusahaan. Jika perusahaan ingin terus berjalan sesuai dengan keinginan maka diperlukan tenaga kerja yang profesional, hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja tersebut mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah "pengakuan" terhadap pentingnya satuan. tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan kebijaksanaan agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Selama ini PT. Salam Pasific Banjarmasin dalam memberikan kompensasi cukup memuaskan meskipun terjadi pembagian pada setiap bagian sesuai dengan jabatan, tingkat pendidikan, dan kemampuan masing-masing karyawan. Hanya saja untuk bagian Pass Gate Services kompensasi yang diberikan selama ini dirasakan kurang, terlebih-lebih dalam beberapa tahun terakhir ini dimana negara kita mengalami lonjakan krisis, dimana harga barang kebutuhan sehari-hari mengalami kecendrungan kenaikan dan mulai sulit untuk dijangkau, ini akan berakibat pada menurunnya semangat kerja tersebut yang mana setiap karyawan akan memikirkan akan menambah penghasilan dengan mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Karena itu untuk menghindari hal tersebut pihak perusahaan perlu meningkatkan kompensasi yang diberikan agar para karyawan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, bahkan jika memungkinkan kompensasi dalam bentuk yang lain perlu diberikan misalnya cuti atau libur, maupun mengadakan tour atau tamasya bersama dengan segenap pimpinan dari seluruh karyawan berserta keluarganya. Hal ini dilakukan agar para karyawan merasa terpuaskan dengan sikap pimpinan perusahaan sehingga para karyawan memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi yang dengan sendirinya produktivitas kerja akan meningkat.

PT. Salam Pasific Banjarmasin.Perusahaan ini menjadi objek penelitian bagi penulis dan Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengiriman barang keluar pulau. Departemen personalia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian Jl. Barito Trisakti Banjarmasin Kalimantan Selatan. Jenis Data Penelitian ini yaitu dengan data primer. Data primer, yaitu data yang diperoleh berdasarkan pengalaman langsung keperusahaan, dimana jenis data yang dikumpulkan adalah :

(1). Data jumlah karyawan setiap tahun.
(2). Data perputaran karyawan setiap tahun.
(3). Data presensi karyawan setiap tahun.
(4). Data jumlah nasabah perusahaan setiap tahun.
(5). Data-data yang berhubungan dengan kompensasi karyawan.
(6). Data-data lain yang berhubungan dengan penelitian.

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

(1). Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peninjauan langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penyusunan penelitian ini.
(2). Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan, karyawan dan orang-orang yang berwenang dalam penelitian ini.
(3). Studi Pustaka, yaitu dengan mempelajari buku literatur dan buku referensi serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan skripsi.
4). DataTeknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :Teknik deskriptif, yaitu teknik analisis data dengan menghubungkan antara teori-teori yang ada dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan yang ada dilapangan.

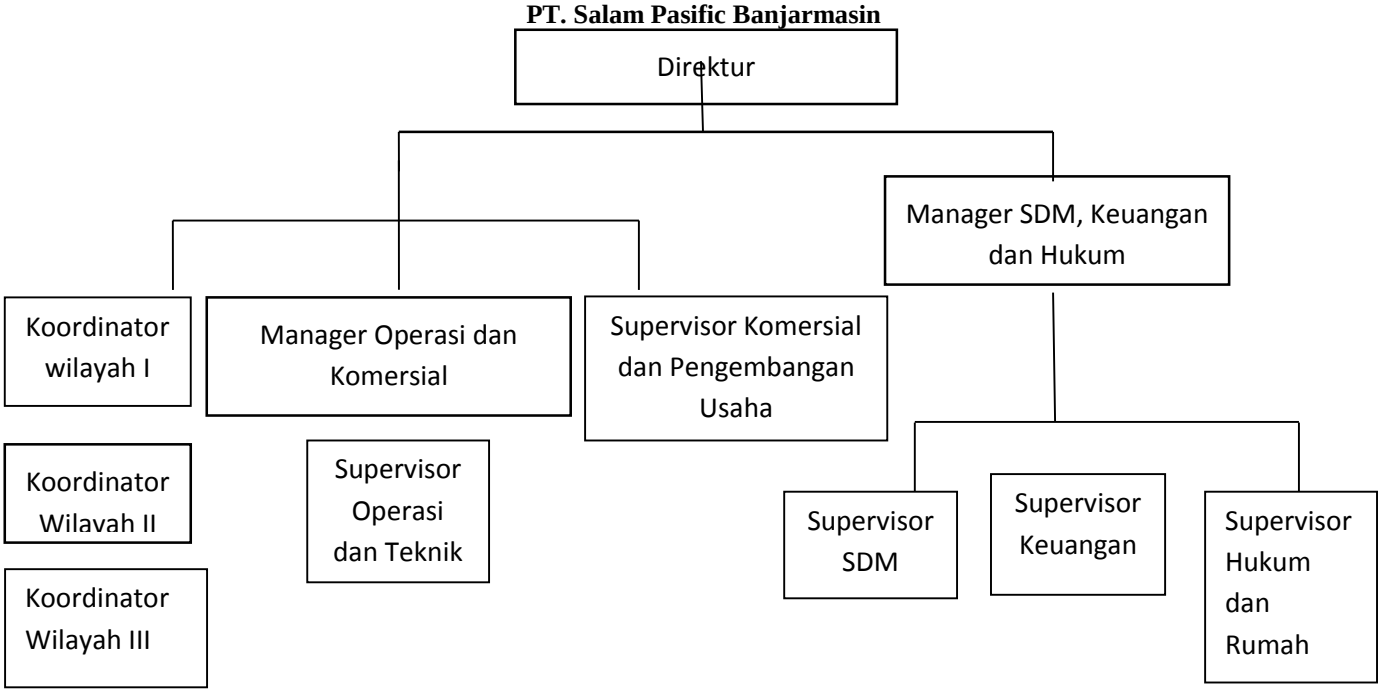
HASILDAN PEMBAHASAN

PT. Salam Pasific Banjarmasin**.** Mengawali usahanya pada tahun 1984 dengan bergerak dibidang pengiriman barang diluar pulau. Sekitar tahun 1996 mengembangkan usaha dari angkutan breakbulk Cargo menjadi angkutan yang lebih efesien dengan menggunakan kontainer dan sampai saat ini PT. Salam Pasific memiliki pasilitas armada kapal sendiri yang telah dilengkapi denga Sertifikasi BKI yaitu ISM Code Dan ISPS Code sebagai bentuk komitmen kecepatan pengiriman barang PT. Salam Pasific melengkapi berbagai jenis alat berat untuk memastikan kelancaran pelaksanaan kegiatan operasional antara lain Side Loader, Shore Crane, Barge Crane dan Trailer. PT. Salam Pasific Bajarmasin, beralamat di Jl. Barito Trisakti Banjarmasin Kalimantan Selatan.

Dalam menjalankan suatu kegiatan pada perusahaan, Struktur organisasi merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam menghimpun dan memberikan gambaran tata laksana pengaturan seluruh sumber daya, menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam mendayagunakan potensi yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dan diarahkan guna mencapai misi dan tujuan perusahaan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan. Struktur Organisasi dimana para spesialis dari bagian-bagian yang berbeda disatukan untuk mengerjakan proyek khusus.

Adapun gambaran dari Struktur organisasi pada "PT. Salam Pasific Banjarmasin adalah sebagaimana digambarkan pada bagan berikut ini :

Struktur Organisasi
PT. Salam Pasific Banjarmasin



Sumber data : PT. Salam Pasific Banjarmasin, 2019

Pada kaitan dengan masalah kompensasi pada PT. Salam Pasific Banjarmasin pada dasarnya dapat dikatakan relatif memadai, hal ini dikarenakan selain perusahaan ini memang sudah maju juga kinerja usahanya cukup stabil. Namun permasalahan kompensasi juga sifatnya dinamis dan terlihat cukup komplek seiring dengan semakin meningkatnya aspek kebutuhan manusia dewasa ini, lebih - lebih kondisi harga barang - barang konsumsi semakin tinggi. Masalah riil yang dirasakan pekerja pada saat ini gaji yang ada sebagian merasa telah puas dan sebagian merasakan masih kurang puas, masalah kepuasan kerja tersebut memang dapat dikatakan bersifat relatif sebab setiap pekerja mempunyai cara pandang atau merasakan yang berbeda - beda pula. Perlu dipahami bahwa aspek kompensasi tersebut rnerupakan motif utama bagi para pekerja untuk tetap mau melakukan kerja sehingga bagi sebagian pekerja yang merasa kurang puas dengan aspek kompensasi yang ada dapat menimbulkan menurunnya semangat 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 dalam lingkup tugasnya menjadi berkurang baik yang disengaja maupun yang tak disengaja.

Fenomena tersebut merupakan kontribusi atau masukan yang cukup yang harus disikapi oleh pihak perusahaan secara proaktif, dalam arti disini pihak PT. Salam Pasific. Banjarmasin Cab. Banjarmasin terutama yang bertanggung jawab terhadap masalah pengelolaan pekerja, kerena manajemen pekerja bukan saja

menyangkut rekrutmen, dan penempatan pekerja saja akan tetapi jauh lebih komplek dari pada itu, seperti masalah kompensasi maupun pengembangan kualitas pekerja. Untuk permasalahan kompensasi saja sifatnya cukup komplek karena aspek kompensasi bukan saja secara finansial namun secara non finansialpun juga perlu diperhatikan dengan serius. Kompensasi finansial tersebut dapat terlihat dari sistem pengupahan atau penggajian yaitu bentuk balas jasa kepada pekerja yang berupa uang sedangkan untuk kompensasi non finansial yaitu bentuk balas jasa yang berupa selain uang seperti nilai jaminan sosial tenaga kerja, pemberian jabatan/promosi, pemberian jaminan kesehatan atau kesejahteraan pekerja lainnya, tunjangan natural seperti pemberian beras, lauk pauk, hadiah yang tidak berupa uang dan lain sebagainya.Sejauh pengamatan penulis berkaitan dengan sistem kompensasi pada sebagian pekerja memang terlihat memuaskan karena setiap mempunyai tingkat komposisi kompensasai masing - masing dalam arti mempunyai fleksibelitas kompensasi yang berbeda-beda. Oleh karena itu penulis memandang perlu adanya bentuk balas jasa atau kompensasi yang bersifat adil, dengan istilah yang berbeda.

Dampak nyata atas ketidakpuasan kompensasi yang terjadi pada PT. Salam Pasific. Banjarmasin tersebut yaitu perilaku pekerja khususnya bagian gudang terlihat dari tingkat kemangkiran yang cukup berarti, dapat dilihat dari tabel1 berikut ini;

Tingkat KemangkiranKaryawan

PT. Salam Pasific. Banjarmasin Banjarmasin

Bulan	**Rata –Rata Kemangkiran**		**Hari Kerja**	
	2016	2017	2018	2019
Januari	*8*	9	*24*	*21*
Februari	*6*	11	*24*	*25*
Maret	*4*	8	*26*	*23*
April	*5*	6	*25*	*24*
Mei	*7*	*7*	*24*	*24*
Juni	*7*	*9*	*23*	*21*
Juli	*3*	*9*	*21*	*23*
Agustus	*5*	*6*	*29*	*24*
September	*9*	*9*	*1*	*21*
Oktober	-	*7*	2	*19*
Nopember	*9*	*3*	*24*	*24*
Desember	*6*	*7*	*23*	*20*
Jumlah	**76**	**91**	**288**	**269**

Sumber: PT. Salam Pasific Banjarmasin

Oleh karena itu sesuatu yang perlu dipertimbangkan oleh pengelola karyawan PT. Salam Pasific Banjarmasin dalam kaitannya dengan aspek kompensasi yaitu paling tidak memanami tujuan pokok pada saat merancang, menerapkan, dan mengevaluasi suatu program kompensasi. Seperti yang pertama gaji pada umumnya merupakan faktor yang penting bagi pekerja, sekurang-kurangnya akan mempunyai imbas terhadap pilihan pekerjaan, kepuasaan kerja, ketidak hadiran, perputaran karyawan, dan produktivitas. Pada hakekatnya masalah kompensasi di sini lebih menekankan nilai keadilan antar bagian dalam pemberian kompensasi sehingga tidak menimbulkan kecemburaan sosial dalam satu lingkup perusahaan seperti PT. Salam Pasific Banjarmasin. Perlu

disadari bahwa pengelolaan kompensasi adalah fungsi penting di dalam perusahaan termasuk PT. Salam Pasific Banjarmasin dalam hal ini terutama Bagian atau Departeman SDM. Salah satu hal paling penting dari pekerjaan yang dirasakan sebagian besar pekerja adalah tingkat bayarannya. Oleh karena itu sebagai upaya membangkitkan motivasi kerja perlu adanya manajemen kompensasi yang mampu memikat pekerja, mengikat pekerja, dan memuaskan pekerja sehingga para pekerja disetiap bagian dapat atau terdorong untuk melakukan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan mengenai aspek kompensasi yang terjadi pada pekerja tersebut maka perusahaan terutama pihak pengelola pekerja perlu lebih akomodatif dalam menyanggupi keluhan ketidakpuasan pekerja terutama tersebut dalam kaitannya dengan aspek kompensasi yang selama ini diterima. Aspek kompensasi bagi pekerja tersebut seharusnya dapat dirasakan yang memuaskan seperti halnya pekerja bagian lainnya. Hal ini sangat penting untuk menjaga stabilitas semangat kerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal di masa mendatang. Permasalahan kompensasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan dorongan utama bagi seorang pekerja untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan, selain itu juga sangat besar pengaruhnya terhadap semangat dan gairah kerja demikian juga dalam aktifitas kerja pada PT. Salam Pasific Banjarmasin. Oleh karena itu perusahaan ini harus mampu menetapkan tingkat kompensasi yang paling tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

Aspek kompensasi seharusnya dapat memenuhi kebutuhan minimal pekerjanya, dengan demikian besarnya kompensasi minimal ini perlu diperhatikan meskipun untuk setiap daerah tidak mesti sama, demikian pula antara satu negara dengan negara lain. Meski bagaimanapun seharusnya pihak perusahaan mengusahakan agar kompensasi minimal dapat dijadikan sebagai patokan pemberian kompensasi terhadap karyawannya. Secara realita permasalahan kompensasi pada PT. Salam Pasific Banjarmasin selama ini dapat dilihat dari dua sisi yaitu dari segi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Melihat kenyataan tingkat kompensasi finansial pekerja bagian gudang yang relatif belum memuaskan pekerjanya maka perlu adanya pemberian sistem kompensasi finansial secara lebih adil sehingga tidak menimbulkan kesenjangan sosial diantara pekerja. Sebab pada dasarnya antara pekerja-pekerja lainnya mempunyai kapasitas kerja yang tidak jauh berbeda sehingga. perlu adanya komposisi gaji yang relatif seimbang sehingga mampu memupuk semangat dan gairah kerja secara maksimal pada semua kalangan pekerja. Hal yang cukup mendasar dalam hubungannya pemberian kompensasi tersebut adalah harus berangkat dari beberapa pertimbangan aspek senioritas, 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. Kenyataan itu sifatnya relatif artinya ada pekerja yang merasa kurang mampu memenuhi kebutuhan minimum ada yang berpendapat pas-pasan saja dan lain sebagainya, sedangkan penulis disini berpendapat bahwa tingkat kompensasi untuk pekerja bagian gudang khususnya haras mendapat perhatian yang sama dengan bagian lainnya yang mendapatkan tingkat gaji relatif lebih kecil. Jika hal ini diabaikan maka berbagai permasalahan dibagian gudang dapat saja terjadi seiring dengan aspek ketidakpuasan pekerja atas kompensasi yang diterima.

Pada dasamya kompensasi itu sendiri harus dapat meningkatkan loyaliatas karyawan dalam arti besarnya kompeasasi harus diusahakan sedemikian rupa sehigga mampu mengikat karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada karyawan telalu kecil bila dibandingkan dengan perusahaan lain pada umumnya, bila ada kesempatan menimbulkan kecenderungan pindahnya mereka ke perusahaan lain. Hal ini harus diperhatikan terutama bagi karyawan yang penting sebab mereka ini pada umumnya telah diberikan pelatihan dengan biaya yang cukup besar. Untuk dapat menetapkan besarya kompensasi yang mampu mengikat kita 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 kita pakai sebagai standar untuk penetapan kompensasi bagi perasahaan kita. Hal ini tidak berarti bahwa kompensasi yang kita berikan harus lebih tinggi atau sama dengan perusahaan lain sebab keterikatan karyawan tersebut tidak semata-mata karena besarnya kompensasi meskipun harus diakui bahwa pengaruhnya besar. Selain ita aspek kompensasi haras dapat menimbulkan semangat kerja.

Kompensasi yang mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan belum tentu dapat menimbulkan semangat karyawan. Demikian pula sebaliknya. Mengapa demikian, hal ini terutama disebabkan upah pada tingkat tersebut sebenamya dirasakan masih kurang dapat menunjang hidup secara layak pada umumnya. Keadaan ini menyebabkan hampir seluruh karyawan setelah pulang kerja masih mencari tambahan penghasilan sehingga dapat menutupi kekurangannya demikian juga dengan fenomena pekerja perusahaan ini yang terlihat para pekerja masih mencari penghasilan diluar dengan melakukan ojek untuk tambahan. Keadaan ini berpengaruh terhadap moral dan kedisiplinan kerja sehingga semangat dan kegairahan kerja menjadi rendah dengan segala akibatnya. Mengapa mereka tetap bertahan bekerja, hal ini disebabkan sulit pindah ke perusahaan lain, walaupun dapat pindah kompensasi yang diterimanya juga tidak banyak berbeda. Dalam keadaan demikian, bila keuangan memungkinkan, perusahaan hendaknya menaikan jumlah kompensasi yang diberikan. Dengan demikian, semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan. Kita harus menyadari bahwa jumlah kompensasi yang

diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan. Hal ini tidaklah berarti bahwa faktor-faktor lain kurang penting. Berkaitan dengan permasalahan penggolongan pekerjaan ini juga sudah cukup bagus artinya antara pekerja bagian sopir, gudang dengan buruh serta pemasaran mendapat perbedaan tingkat kompensasi, akan tetapi aspek kompensasi disini kurang begitu mampu mengikat pekerja sehingga aspek kedisiplinan dan semangat kerja kurang begitu kental, oleh karena tingkat atau komposisi gaji pekerja kurang pada komposisi yang diharapkan. Dalam kasus ini untuk pekerja bagian gudang seharusnya mendapatkan tingkat kompensasi yang relatif sama dengan bagian penjualan sebab kedua bagian ini mempunyai hubungan yang erat dan sinergi. jadi jika mengalami ketidakpuasan gaji bisa saja bersifat kurang mendukung terhadap kelancaran penjualan dengan berbagai gangguan tekhnis. Dari gambaran diatas maka sangat jelas bahwa permasalahan kompensasi harus mempertimbangkan berbagai hal seperti aspek peraturan atau etika, syarat kebutuhan minimum, mampu mengikat pekerja mampu meningkatkan semangat kerja, adil, komposisi yang relatif memuaskan, dinamis, serta disesuaikan dengan kemampuan finansial perusahaan itu sendiri. Dengan demikian berkaitan dengan aspek kompensasi pada PT. Salam Pasific Banjarmasin maka perlu adanya evaluasi atau pembenahan terutama bagi pekerja bagian produksi/gudang, bagian pemasaran maupun buruh dalam arti perlu adanya analisa apakah aspek kompensasi terhadap pekerja tersebut telah mampu meningkatkan semangat dan prestasi kerja, sementara dari hasil informasi yang diterima penulis melalui berbagai responden temyata aspek kompensasi memang perlu adanya pembertahan berkaitan dengan penentuan kompensasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja, aspek senioritas, maupun loyalitas pekerja itu sendiri. Dengan berbagai pertimbangan tersebut paling tidak sisteni kompensasi akan jauh lebih adil dan perlu memperhatikan keseimbangan tingkat upah yang diberikan antar segmen kerja yang hal ini untuk menghindari adanya kecemburaan sosial para pekerja.

Demikian halnya di mana suatu perusahaan sangat diperlukan agar karyawan mempunyai semangat kerja sehingga mendorong prestasi kerja dalam rangka peningkatan produktivitas. Setiap karyawaan perusahaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tentunya menginginkan imbalan, dimana ini sebagai hasil jerih payah yang telah diberikan kepada perusahaan, atau dalam artian apa yang telah mereka kerjakan harus dihargai sesuai dengan pengorbanan. Oleh karena itu apabila daya perangsang yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keinginan para karyawannya, maka peningkatan produktivitas mustahil dapat diwujudkan. Hal yang terpenting adalah jangan sampai tujuan karyawan dan perusahaan tidak sejalan dengan tujuan organisasi.Pimpinan Perusahaan dalam menggerakkan para bawahannya perlu menanamkan sikap dan perilaku yang mengarah pada gairah kerja serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi beban anggota organisasi. Tidak terkecuali pada PT. Salam Pasific Banjarmasin jika menginginkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, maka harus dapat mengatasi masalah-masalah yang timbul dan yang menghambat terhadap peningkatan semangat kerja.

PENUTUP

1. Kesimpulan

1) Kemangkiran pada tahun 2016 sebesar 76 hari dengan totalitas hari kerja 288 hari sedangkan untuk tahun 2017 tingkat kemangkiran meningkat menjadi 91 hari dari totalitas hari kerja 269 hari, kenyataan ini merupakan perilaku pekerja yang cukup merugikan perusahaan sebab aspek keterlibatan pekerja semakin berkurang sehingga selain akan membuat pekerja bagian lama - kelamaan terbengkalai juga akan mengganggu aktifitas pemasaran sebab bagian gudang merupakan bagian yang menagani arus barang.
2) Kompensasi merupakan apa yang di terima oleh para pekerja sebagai ganti kontribusi mereka kepada pihak perusahaan. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah, bagaimanapun istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu perasahaian mencapai tujuan-tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

2. Saran

1) perusahaan terutama pihak pengelola pekerja perlu lebih akomodatif dalam menyanggupi keluhan ketidakpuasan pekerja terutama tersebut dalam kaitannya dengan aspek kompensasi yang selama ini diterima. Aspek kompensasi bagi pekerja tersebut seharusnya dapat dirasakan yang memuaskan seperti halnya pekerja bagian lainnya. Hal ini sangat penting untuk menjaga stabilitas semangat kerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal di masa mendatang.
2) Sebaiknya pimpinan PT. Salam Pasific Banjarmasin melakukan pembaharuan terhadap kebijakan pemberian kompensasi.
3) perusahaan untuk meningkatkan nilai kompensasi material dan non material dengan konsekuensi perusahaan juga harus memperbaharui kinerja karyawan dengan lebih menekankan kepada disiplin kerja sebagai timbal balik atas kenaikan kompensasi yang diberikan perusahaan.

4) Pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya dengan ser ksanakan evaluasi terhadap kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan ap tersebut berkaitan dengan semangat kerja karyawan atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

....., Pedoman Penulisan dan Bimbingan Skripsi, Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin.

Fakultas Ekonomi, 2001., Pedoman Penulisan Dan Bimbingan Serta Ujian Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kalimantan, Banjarmasin

Handoko, T. Hani. 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Melayu S.P. 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta BPFE.

Hasibuan, Melayu S.P. 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua, Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Melayu S.P. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci keberhasilan, Jakarta : Toko Gunung Agung.

Herjanto.Eddy, 2004, Organisasi Dan Motivasi. Jakarta : Bumi Aksara.

Husnan, Suad, 2003, Manajemen Produksi dan Operasi , Edisi Kedua . Jakarta PT Grasindo.

Mas Agung. Martoyo, Susilo. 2004, Filsafat Administrasi. Jakarta.

Nitisemito, Alex S., 2005. Manajemen Daya Manusia, Yogyakarta : BPFE.

Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Jakarta: Ghalia Indonesia 2009.

Manajemen Personalia, Jakarta : Ghalia Indonesia. Sarwoto, 2005. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Thoha, Miftah, 2003.

Tulus, Agus Muhammad. 2005, Perilaku Organisasi, Jakarta : Raja Grafindo Persada.