

ANALISIS SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. KREASI BANGUN WARNA BANJARMASIN

ABSTRAK

Selda Audina¹, Kurniaty², Teguh Wicaksono³

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sistem kompensasi yang diberikan dan untuk mengetahui sistem kompensasi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode survei kualitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi dan kuesioner. Dari data penelitian yang dilakukan di PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin didapatkan 10 orang responden yang semuanya dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa (60%) responden Tidak Termotivasi terhadap sistem kompensasi yang diberikan oleh PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin. Kemudian sebanyak (40%) menyatakan termotivasi terhadap sistem kompensasi yang diberikan. Dapat disimpulkan bahwa Sistem kompensasi "Gaji, Insentif, Fasilitas", yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin.

Kritik dan saran Agar lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi berupa insentif, agar dengan pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya selain itu dilihat juga pembagiannya sudah teratur atau belum dan jumlah yang diberikan sudah tepat atau tidak. Agar perusahaan dapat lebih memperhatikan kebutuhan karyawannya dari pemberian gaji yang sesuai, pemberian fasilitas-fasilitas kerja, kenyamanan dalam bekerja, mempunyai hubungan yang baik antar atasan dan bawahan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the compensation system provided and to find out an effective compensation system in increasing employee work motivation of PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin.

This study uses a qualitative survey method using primary data obtained from interviews, observations and questionnaires. From the data of research conducted at PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin was found by 10 respondents who were all used as research samples. Based on the results of research conducted by the author shows that (60%) of respondents Not Motivated against the compensation system provided by PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin. Then (40%) stated that they were motivated by the compensation system provided. It can be concluded that the compensation system "Salary, Incentives, Facilities", provided by the company can not increase employee motivation at PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin.

The advice that can be given in this paper is expected to pay more attention to the provision of compensation in the form of incentives, so that the compensation can improve the performance of its employees, in addition, it is also seen that the distribution is regular or not and the amount given is correct or not. So that companies can pay more attention to the needs of their employees from providing appropriate salaries, providing work facilities, comfort in working, having a good relationship between superiors and subordinates.

Keywords: Compensation, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Pembayaran gaji dan upah merupakan kegiatan yang rutin dilakukan oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan hak kepada tenaga kerja yang telah memberikan tenaga dan

pikiran dalam memajukan perusahaan. Selain pembayaran dan sistem yang digunakan dalam gaji dan upah terhadap tenaga kerja diperlukan juga pengawasan terhadap biaya tenaga kerja. Tujuannya agar tercapai efisiensi tenaga kerja,

termasuk dalam pemberian gaji yang memadai untuk menjaga kualitas tenaga kerja yang dihasilkan supaya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh para pebisnis.

Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Salah satu cara yang dapat ditempuh oleh pebisnis untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan pebisnis agar kinerja karyawan semakin baik.

PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan cat bahan bangunan yang berada di Jl. Trans Kalimantan No. 65 Banjarmasin. Kalimantan Selatan. Adalah tempat Obyek dalam melakukan penelitian. Dalam kegiatannya toko tersebut menghadapi pasang surut dalam persaingannya dan masalah yang juga sering muncul adalah bahwa para karyawan merasa bahwa imbalan tidak terkait erat dengan kinerja. Beberapa kalangan karyawan meyakini bahwa ukuran kinerja tidak menilai kinerja secara akurat karena pengukuran terhadap beberapa pekerjaan sulit dilakukan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berdampak pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri ataupun untuk kebutuhan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian karyawan secara penuh terhadap pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga motivasinya semakin meningkat. Disinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja

Metode Penelitian

Jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Analisis deskriptif merupakan analisis data yang berupa identitas responden dan proses pengambilan keputusan pembelian.

HASIL PENELITIAN

Analisis dan pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis Sistem Kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin. Dalam penelitian ini, data yang dianalisis diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 10 responden.

Analisis Sistem Kompensasi

Gambaran dari masing-masing faktor hasil analisis penelitian ini terhadap indikasi sistem kompensasi PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin meliputi :

(1) Gaji

gaji, insentif dan fasilitas dalam motivasi kerja kerja karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin dapat disajikan dengan deskriptif analisis sebagai berikut:

Tabel 1 Tanggapan Responden Terhadap Gaji Soal No.1

Tanggapan	Skor (X)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	4	-	-	-
Setuju	3	3	9	30,0%
Tidak Setuju	2	7	14	70,0%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		10	23	100%
Rata-Rata Skor = $23/10=2.30$				

Sumber : Data Penelitian Yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai “Gaji” yang terlibat pada prestasi karyawan, berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa 3 orang responden (30.0%) mengatakan setuju, dan 7 orang responden (70.0%) mengatakan tidak setuju. Artinya tanggapan responden terhadap gaji karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin dianggap kurang memenuhi kebutuhan karyawan.

Tabel 2 Tanggapan Responden Terhadap Gaji Soal No.2

Tanggapan	Skor (X)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	1	-	-	-
Setuju	2	9	18	90.0%
Tidak Setuju	3	1	3	10.0
Sangat Tidak Setuju	4	-	-	-
Jumlah		11	21	100%
Rata-Rata Skor = $21/10=2.10$				

Sumber : Data Penelitian Yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai “Gaji” yang terlibat pada pengalaman kerja karyawan, berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa 9 orang responden (90.0%) mengatakan setuju. Dan 1 orang responden (10.0%) mengatakan tidak setuju Artinya tanggapan responden terhadap gaji yang berhubungan dengan pengalaman kerja karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin dianggap kurang memenuhi kebutuhan karyawan.

(2) Insentif

Tabel 3 Tanggapan Responden Terhadap insentif Soal No.3

Tanggapan	Skor (X)	F	F.X	(%)
Sangat Setuju	4	-	-	-
Setuju	3	1	3	10.0%
Tidak Setuju	2	9	18	90.0%
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		10	21	100%
Rata-Rata Skor = $21/10=2.10$				

Sumber : Data Penelitian Yang Diolah. 2019

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai “insentif” yang terlibat pada tunjangan kerja karyawan, berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa 9 orang responden (90.0%) mengatakan tidak setuju. Dan 1 orang responden (10.0%) mengatakan setuju Artinya tanggapan responden terhadap insentif tunjangan kerja karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin dianggap kurang mencukupi keinginan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diatas, kiranya permasalahan dapat di bahas pada analisis berikut ini, yaitu :

- 1) Hubungan Kompensasi yang bersangkutan dengan Gaji Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin.

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap hubungan antara Gaji yang diberikan kepada karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin dalam meningkatkan motivasi kerja saling ketergantungan, dimana gaji yang di dapat tersebut mempunyai kemampuan dalam menunjukkan rasa loyalitas karyawan untuk perusahaan, memiliki gaji sesuai standar upah minimum perusahaan serta memberikan gaji yang sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan tersebut akan meningkatkan motivasi kerja

karyawan, agar lebih produktif, cekatan dalam bekerja pada PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin. Hal ini berarti jika persepsi responden atas gaji yang didapat semakin bagus maka motivasi kerja karyawan pun juga akan semakin bagus.

- 2) Hubungan Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin.

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap hubungan antara insentif yang diberikan kepada karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin dalam meningkatkan motivasi kerja saling ketergantungan, dimana insentif tersebut sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja keras dalam memberikan informasi pelayanan, prosedur pengurusan, dan transaksi lainnya secara cepat. serta kejujuran

karyawan menjadikan pelanggan untuk selalu menggunakan barang PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin. artinya optimalisasi dilihat dari insentif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam beberapa hal harus lebih ditingkatkan lagi.

3) Hubungan Fasilitas Dalam

Meningkatkan Motivasi Kerja

Karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin.

Analisis penulis dari jawaban responden terhadap hubungan antara Fasilitas yang diberikan kepada karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin dalam meningkatkan motivasi kerja saling ketergantungan, dimana fasilitas tersebut meliputi barang yang dapat mempermudah karyawan dalam bekerja, itu akan mempengaruhi kecepatan dalam pelayanan, dan kerapian dalam bekerja. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak cukup hanya diberikan fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan tetapi lingkungan kerja yang kondusif juga berperan besar dalam menunjang kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan perasaan tenang pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dengan perasaan tenang tersebut pegawai dapat bekerja dengan baik. Fasilitas non fisik kepada pegawai sebagai perangsang untuk dapat bekerja lebih baik Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah

menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis, mengenai sistem kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 10 orang responden, menunjukkan bahwa 6 orang responden (60,0%) Tidak Termotivasi terhadap sistem kompensasi yang diberikan oleh PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin dan yang menyatakan termotivasi terhadap sistem kompensasi yang diberikan oleh PT. Kreasi Bangun Warna Banjarmasin sebanyak 4 orang responden (40,0%). Berarti dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan ini belum maksimal dalam memotivasi kerja karyawan nya.
2. Tanggapan karyawan mengenai sistem kompensasi, dapat dikatakan kurang baik bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata nilai keseluruhan adalah 22,30 yang berada pada interval 10 – 25. Artinya ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yaitu kurangnya gaji yang diberikan kepada karyawan dan insentif kerja karyawan yang kurang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan.

3. Sistem kompensasi insentif yang telah diterapkan dalam perusahaan belum berjalan efektif
Kebanyakan karyawan tidak mengetahui manfaat dari pemberian kompensasi insentif tersebut, mereka hanya berfikir mereka memang berhak untuk mendapatkannya, hal ini yang membuat sistem kompensasi insentif yang ada di perusahaan belum berjalan dengan efektif
karyawan tidak dapat merasakan dampak yang diterima dari pemberian kompensasi insentif tersebut, dan kompensasi insentif tersebut tidak dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2011, Sikap Manusia Teori dan Pengukuran, Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Amirullah. 2002. Perilaku Konsumen, Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2009, Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.
- Barata, Adya Atep. 2013. Marketing. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Basu Swasta, DH., dan Irawan, 2001, Manajemen Pemasaran Moderen, Liberty, Yogyakarta.
- Alfani, SE., M.Si 2016, Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian, Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- Engel, James. F, Roger D. Blackwell dan Paul W. Miniard. 2010. Perilaku Konsumen. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Jogiyanto, 2007. Metodologi Penelitian Sistem Informasi, ANDI, Yogyakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/dengan>
- Kotler, Phillip. 2013. Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Malhorta, 2004, Riset Pemasaran, Erlangga, Jakarta
- Moezamil, Zahamsari, 2000, Metode Penelitian Sosial, Erlangga, Jakarta
- Mulyadi. 2013. Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2004. Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). Strategi Organisasi. Yogyakarta: Amara Books
- Sugiyono. 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung. Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2000. Prinsip-prinsip totalitas service. Yogyakarta. Andi Offset.