

## **Analisis Pentingnya Fasilitas Kantor Dan Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Lajel Home Shopping Banjarmasin**

**Ayu Niken Faizati, 2019, Pembimbing I : Dr. Mohammad Zainul, Pembimbing II : Teguh Wicaksono**

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM 16310731

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1105076601

Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1116028801

Email : [ayunikenfaizati05@gmail.com](mailto:ayunikenfaizati05@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pentingnya fasilitas kantor dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin (2) Pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin.*

*Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kualitatif dan merupakan penelitian survey. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu wawancara dan dokumentasi dengan informan manager, customer service, karyawan bagian gudang dan kurir.*

*Hasil penelitian menunjukkan 1) Fasilitas kantor memiliki dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin 2) Pemberian kompensasi memiliki dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin, hal ini mengindikasikan perusahaan untuk lebih memperhatikan dan memahami pemberian fasilitas apa yang yang diperlukan dan sebanyak mana kompensasi yang dibutuhkan karyawan dengan pemberian yang sesuai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai*

**Kata Kunci : Fasilitas Kantor, Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

---

---

### **ABSTRAC**

**Ayu Niken Faizati, 2019, Analysis The Importance Of Office Facilities And The Provision Of Compensation In Improving Employee Performance at PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin, Mentor I : Dr. Mohammad Zainul, SE,MM, Mentor II : Teguh Wicaksono, S.Kom, MM**

*This study aims to determine: (1) the importance of office facilities in improving the employees performance at PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin (2) Providing compensation in improving the employees performance at PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin.*

*This research uses descriptive qualitative research design and is a survey research. Data collection techniques used were interviews and documentation with informants managers, customer service, warehouse employees and couriers.*

*The results showed 1) Office facilities have a good impact in improving the performance of the employees at Company PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin 2) Providing compensation has a good impact in improving the performance of the employees at Company PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin, this indicates the company to give more attention and understand what facilities are needed and how much compensation is needed by employees with appropriate giving can improve employee performance and company goals can be achieved.*

**Keywords : Office Facilities, Compensation and Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Mengingat peranan manusia dalam organisasi sangat penting maka perlu adanya kerja sama yang baik dalam melaksanakan suatu tujuan perusahaan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang di miliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Handoko (2001;133) sumber daya terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan fasilitas yang ada didalamnya. Jika dalam lingkungan sekitar kerja memberikan kesan yang kurang nyaman, pegawai akan merasa kesulitan dan mulai menghambat pekerjaan mereka. Setiap fasilitas kantor memiliki fungsinya masing-masing, meskipun memiliki fungsi nya masing-masing fasilitas kantor memiliki tujuan yang sama yakni untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Selanjutnya, setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapan jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai mereka akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja baik, tetapi Apabila kompensasi diterapkan dengan baik maka akan menciptakan motivasi karyawan dalam bekerja.

Salah satu perusahaan yang penulis observasi, yang menerapkan prinsip pentingnya fasilitas dan pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin. PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin adalah perusahaan penjualan alat keperluan rumah tangga. Baik secara online maupun bisa datang langsung ke showroom. Tetapi semakin meningkatnya teknologi para pelanggan lebih memilih melakukan pembelian melalui mobile marketplace, membuat bisnis penjualan yang tidak mempunyai aplikasi mengalami penurunan. Ditengah situasi ini dengan daya saing dan kondisi beban perusahaan yang cukup besar dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu dalam mengatasi masalah.

Tegak runtuhnya daya saing perusahaan salah satunya bagaimana perusahaan melaksanakan pelayanan yang prima dengan memperbaiki fasilitas yang ada serta mengambil kebijakan dalam pemberian kompensasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Akan tetapi dalam praktiknya seringkali mengabaikan arti pelayanan terhadap pelanggan, padahal suatu usaha dijalankan pada hakekatnya karena adanya keinginan untuk melayani kebutuhan orang lain. Untuk mencapai target yang diinginkan PT.Lajel Home Shopping pada tahun 2018 mulai melakukan promosi melalui siaran televisi lokal dan mempermudah cara pesan melalui situs web yang tersedia. Dal hal ini diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, disiplin dan bertanggungjawab untuk mencapainya keuntungan baik dalam hal keuangan, pemasaran maupun mencari pelanggan.

Berdasarkan observasi kepada karyawan PT.Lajel Home Shopping masalah yang muncul adalah kurangnya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam beraktifitas serta memperlambat kerja karyawan. Selain itu, pemberian

kompensasi yang dirasa kurang juga membuat kinerja karyawan menurun karena tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

### **RUMUSAN MASALAH**

Setiap kegiatan penelitian harus dimulai dari adanya masalah di suatu objek penelitian sehingga diharapkan dapat ditemukan sebab dan solusinya. Oleh karena itu, penulis merumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin sebagai berikut:

1. Bagaimana pentingnya fasilitas kantor dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang diberikan oleh PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin?
2. Bagaimana pemberian kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin?

### **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui pentingnya fasilitas kantor dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin.
2. Ingin mengetahui pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin.

### **MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat dari proses penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yaitu:

1. Manfaat Teoritis  
Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dibidang Sumber Daya Manusia khususnya analisis pentingnya fasilitas kantor dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis  
Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan acuan dan informasi bagi PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin terkait tentang analisis pentingnya fasilitas kantor dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu peneltian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya. Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan tentang pentingnya fasilitas kantor dan pemberian kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin.

PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin berada di Jalan Sultan Adam, No 9 RT 24 Banjarmasin Utara – Surgi Mufti South Kalimantan – Indonesia.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Pemberian Fasilitas Kantor Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin**

Fasilitas yang diberikan oleh PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin yaitu adanya fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial.

### 1) Fasilitas Alat Kerja

Menurut Moenir (1987:198-200) menjelaskan bahwa fasilitas alat kerja adalah suatu alat yang apabila tanpa alat kerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Fasilitas alat kerja dibagi menjadi 2 yaitu fasilitas alat kerja manajemen dan fasilitas alat kerja operasional.

Fasilitas alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan, mengatur mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan. Berdasarkan paparan penelitian di atas bahwa menurut karyawan fasilitas alat kerja manajemen yang dilakukan langsung oleh manager berjalan baik dan diterima baik oleh karyawan. Karyawan sendiri merasa cara penyampaian yang diberikan oleh manager kepada karyawan dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dan pemberian teguran masih dalam bahasa kekeluargaan.

Fasilitas alat kerja operasional merupakan semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pemberian fasilitas alat kerja telah digunakan para karyawan sesuai dengan fungsinya masing-masing dan dapat digunakan dengan baik. Hanya saja untuk kurir tidak disediakan mesin komputer secara khusus namun, selama ini tidak menjadi kendala yang berat sehingga dapat dipastikan fasilitas alat kerja operasional bisa membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 2) Fasilitas Perlengkapan Kerja

Fasilitas perlengkapan kerja merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan, Moenir (1987:198-200). Fasilitas perlengkapan kerja meliputi gedung, ruang kerja, penerangan, prasarana, alat komunikasi, penyebar ruangan dan peralatan rumah tangga kantor.

Gedung merupakan sebuah tempat perkantoran yang nyaman dan layak untuk digunakan dalam menjalankan pekerjaan sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Gedung yang ditempati PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin menurut hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan sudah nyaman untuk para karyawan, untuk karyawan yang hanya berjumlah 9 orang gedung tersebut cukup dan tidak sempit, selain itu air yang digunakan juga sudah cukup untuk buang air dan berwudhu, halaman parkir sendiri cukup untuk semua kendaraan bermotor karyawan yang rata-rata hanya menggunakan motor.

Ruang Kerja merupakan tempat para karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Ruang kerja pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin pada fisik fasilitas khususnya di Kantor yang terletak di Jl. Sultan Adam cukup memadai yang terdiri dari 1 showroom untuk para pelanggan melihat secara langsung barang-barang yang diperjualkan oleh PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin, 1 ruangan kerja Manager dan Accounting, 1 ruangan gudang untuk menyimpan barang, 1 ruangan untuk para logistic memperbaiki barang apabila ada kerusakan. Ruangan di fasilitasi pendingin ruangan seperti AC dan Kipas Angin, WIFI dan Perangkat Komputer. Dengan ruang kerja yang sesuai dengan kenyamanan karyawan maka akan memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya selama bekerja.

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Pada hasil penelitian didapatkan hasil bahwa para karyawan merasa tidak ada masalah dengan penerangan. Hanya saja untuk customer service yang berada didepan merasa bahwa cahaya yang

didapatkan sedikit agak menyilaukan. Namun, tetap dapat diatasi dengan menaruh penghalang cahaya didepan mesin komputer.

Prasarana merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat untuk menunjang kinerja pegawai salah satu contoh prasarana dalam perusahaan adalah mabel yang meliputi 4 meja kantor yang terdapat diruang kerja, 1 meja receptionist yang berada di showroom, 10 kursi kantor yang masing-masing berada 8 diruang kerja 2 di showroom, 1 kursi tamu (sofa) yang berada di showroom dan 1 lemari penyimpanan yang berada di ruang kerja. Prasarana ini sangat mendukung karyawan semakin produktif karena dengan pemberian prasarana ini akan mendukung karyawan dan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Alat komunikasi berupa telpon sangat berguna untuk sebuah perusahaan melakukan panggilan. Pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin alat komunikasi sangat berguna untuk melakukan panggilan diantaranya untuk pelanggan dengan customer service maupun kurir dengan pelanggan. Hasil observasi yang dilakukan perusahaan menyediakan telpon untuk menunjang kinerja karyawan sebanyak 5 buah dengan 3 diruang kerja dan 2 dishowroom. Dengan pemberian alat komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan komunikasi dapat terjalin dengan baik dan lancar.

Penyegar ruangan berguna untuk proses metabolisme. Udara disekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Pada hasil penelitian pada PT. Lajel Home Shopping penyegar ruangan yang didapatkan berupa AC dan Kipas Angin sehingga para karyawan tidak merasa kepanasan pada saat melakukan pekerjaan dikantor. Hal ini diakui oleh semua karyawan bahwa tidak ada masalah dan kendala dalam pemberian penyegar ruangan.

Peralatan rumah tangga kantor merupakan satu dari sekian fasilitas yang kurang terlihat namun besar manfaatnya. Pada hasil penelitian peralatan rumah tangga kantor pada PT. Lajel Home Shopping cukup baik dari segi alat pemasak seperti Gas cooker untuk para karyawan, gas cooker digunkanan para karyawan untuk memasak di dapur apabila tidak sempat atau tidak ingin membeli makanan diluar hal ini dianggap efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat menggunakan waktu istirahat dengan sebaik-baiknya. Selain itu terdapat kulkas dengan ukuran sedang untuk para karyawan menyimpan makanan dan minuman agar tetap fresh. Dari hasil penelitian yang dilakukan para karyawan merasa puas dan merasa cukup terbantu dengan peralatan rumah tangga kantor yang diberikan perusahaan

### 3) Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial merupakan fasilitas yang digunakan pegawai dan berfungsi secara sosial, Moenir (1987:198-200). Seperti penyediaan mess, asrama untuk para pegawai dan kendaraan bermotor. Pada hasil wawancara yang peneliti lakukan tidak terdapat persediaan fasilitas sosial seperti mess, asrama dan kendaraan bermotor kepada karyawan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin. Untuk kurir yang mengantarkan barang menggunakan kendaraan pribadi namun diberikan uang bensin. Selain itu, tidak ada masalah bagi karyawan mengenai mess dan asrama dikarenakan rumah para karyawan sendiri tidak terlalu jauh dari kantor.

Penerapan pemberian fasilitas kantor pada PT. Lajel Home Shopping banjarmasin selain pemberian fasilitas alat kerja, fasilitas perlengkapan kerja dan fasilitas sosial juga

berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Ibid (2002:21) menyatakan bahwa fasilitas kantor merupakan ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan seperti tempat ibadah. Sedangkan menurut Ibrahim (2008:176) menyatakan bahwa fasilitas kantor meliputi pemberian kompetensi dan pelatihan, penghargaan dan motivasi.

Tempat ibadah merupakan suatu tempat yang bersih dan nyaman yang digunakan oleh suatu agama untuk mengerjakan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing. Pada hasil penelitian tidak ada tempat ibadah khusus pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin dikarenakan hanya ada 5 orang yang berada di kantor. Namun, disediakan tempat disudut ruangan yang cukup untuk dua orang karyawan untuk mengerjakan sholat. Tempat tersebut pun nyaman dan bersih untuk digunakan beribadah.

Kompetensi dan Pelatihan merupakan salah satu faktor pendorong dari karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Sikula dalam Sumantri (2000:2) mengartikan bahwa pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan yang diberikan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin kepada karyawan hanya berupa pelatihan intern berupa pemberian materi dan masukan yang diberikan oleh Manager wilayah yang datang dari luar kota.

Penghargaan adalah besar kecilnya yang dirasakan karyawan atas usaha atau pekerjaan yang telah dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Tohardi, 2002:317). Pada PT. Lajel Home Shopping pemberian penghargaan diberikan kepada karyawan yang melakukan pencapaian penjualan atau sesuai target penjualan barang. Penghargaan berupa insentif maupun pengakuan dari Manager. Para karyawan sendiri merasa puas dan tidak merasa terbebani dengan pemberian penghargaan tersebut sehingga para karyawan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang diberikan oleh PT. Lajel Home Shopping adalah motivasi positif dan negatif. Motivasi positif berupa pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi di atas standar sudah diberikan oleh perusahaan untuk karyawan berprestasi berupa uang, fasilitas maupun barang, respon karyawan pun cukup baik dengan pemberian hadiah ini dengan harapan mereka dapat memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Selain itu, pemberian motivasi negatif berupa pemberian hukuman bagi para karyawan yang bekerja dibawah standar pada hasil penelitian hukuman yang diberikan oleh karyawan berupa peringatan lisan, peringatan tertulis dan pemutusan hubungan kerja. Namun, sejauh ini tidak ada peringatan tertulis maupun pemutusan hubungan kerja kepada karyawan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin

#### Hubungan Antara Pentingnya Fasilitas Kantor Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin

Melalui penggunaan fasilitas kantor di PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat meningkatkan ke efektifan dalam bekerja dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dihasilkan oleh karyawan.

Kualitas merupakan persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang diselesaikan oleh karyawan. Pada PT. Lajel Home Shopping kualitas karyawan sepadan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Salah satunya adalah pemberian prasarana yang dibidang melebihi standard. Para karyawan menganggap pemberian prasarana ini akan mendukung karyawan dan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam mengukur pekerjaan atau seberapa banyak jumlah siklus yang dihasilkan. Karyawan PT. Lajel Home Shopping dalam mengerjakan pekerjaannya termasuk dapat menyelesaikan sesuai dengan kuantitas yang telah ditentukan perusahaan. Seperti pekerjaan utama customer service melayani pelanggan sekaligus menginput orderan masuk dan memonitoring iklan dapat diselesaikan karena tersedianya fasilitas yang memadai. Selain itu, manager dengan sejumlah pekerjaannya seperti membuat laporan sekaligus bertanggung jawab atas segala bawahannya dapat dihandle dengan baik karena fasilitas yang dianggap cukup dalam menjalankan pekerjaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang digunakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan PT. Lajel Home Shopping sendiri merasa bahwa waktu yang digunakan dalam pekerjaannya sudah sesuai dengan kinerja yang diberikannya. Seperti karyawan bagian gudang dalam menservis barang para pelanggan sudah sesuai dengan prosedur yang ditentukan perusahaan sehingga tidak ada kendala dalam pekerjaannya. Selain itu, kurir dalam mengantarkan pesanan pelanggan selalu diantar satu hari setelah pemesanan apabila pelanggan melakukan pesanan diatas jam 12, sedangkan apabila dibawah jam 12 diantar pada hari itu juga. Karyawan merasa itu sebanding dengan kinerja mereka untuk perusahaan.

## **2. Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin**

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

### **1) Kompensasi Langsung**

Menurut Nawawi (2011:316) kompensasi langsung merupakan suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasi dan jasanya kepada perusahaan. Kompensasi langsung ini meliputi upah atau gaji, insentif atau bonus dan tunjangan jabatan.

Upah atau gaji merupakan salah satu faktor pendorong dari karyawan untuk bekerja lebih produktif. Mangkunegara (2008:85) mengemukakan gaji adalah uang yang dibayar kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Upah merupakan sebuah bentuk pembayaran yang dibutuhkan karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa. Upah yang diberikan oleh PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin kepada karyawan cukup dalam hal kepuasan karyawan dengan ukuran karyawan cukup memenuhi kebutuhan dan keinginannya dalam sehari-hari dan kebutuhan dimasa yang akan datang.

Insentif atau bonus merupakan faktor pendukung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berhasil melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang telah diraihinya. Pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin pemberian insentif diberikan kepada karyawan yang berhasil menjual barang sesuai target yang sudah ditentukan. Namun, penjualan barang sesuai target ini tidak diwajibkan bagi seluruh karyawan, hanya bagi karyawan yang berminat melakukannya. Hal ini pun dianggap karyawan sebagai salah satu dorongan untuk karyawan meningkatkan kinerja sehingga bisa lebih baik dari yang lain.

Tunjangan jabatan merupakan salah satu usaha yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut hasil penelitian tidak ada tunjangan jabatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena sudah diatur langsung oleh perusahaan itu sendiri. Kenaikan jabatan hanya terjadi apabila ada seorang karyawan lain yang berhenti. Karyawan sendiri pun menyadari batas dan

kemampuan yang mereka miliki. Namun, menurut para karyawan tunjangan jabatan tidak terlalu berpengaruh besar terhadap kinerja yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan.

## 2) Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Nawawi (2011:316) merupakan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tidak langsung ini meliputi tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

Tunjangan hari raya yaitu tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dalam atau mendekati hari raya. Dari hasil penelitian PT. Lajel Home Shopping memberikan tunjangan berupa satu bulan gaji dan sebuah parcel yang diharapkan dapat meningkatkan semangat bekerja. Para karyawan puas dan senang akan tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan.

Tunjangan kesehatan adalah besar kecilnya sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam rangka menunjang kesehatan karyawan dan keluarganya. PT. Lajel Home Shopping memberikan tunjangan kesehatan tidak berupa uang melainkan tunjangan kesehatan berupa asuransi, jadi dalam pembayarannya karyawannya hanya membayar setengah dan setengahnya lagi dibayarkan oleh perusahaan. Karyawan pun merasa terbantu dengan pemberian tunjangan kesehatan berupa asuransi tersebut.

Tunjangan pensiun merupakan sebuah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai batas maksimal bekerja, sejauh ini perusahaan telah mempersiapkan tunjangan bagi karyawan yang pensiun berupa sejumlah uang. Namun, pada PT. Lajel Home Shopping belum ada karyawan yang berhenti karena pensiun dikarenakan perusahaan baru beroperasi sekitar 9 tahun.

## Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin

PT. Lajel Home Shopping dalam pemberian kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya dapat dilihat dari efektivitas dan komitmen kerja yang dimiliki karyawannya.

Efektivitas kerja merupakan tingkat yang digunakan karyawan dalam memaksimalkan suatu pekerjaan. Karyawan PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin dalam menjalankan efektivitas kerja sudah melakukan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur yang sudah ada dengan memaksimalkan semua pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, pemberian kompensasi sendiri sangat besar pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan.

Komitmen kerja merupakan tanggungjawab yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT. Lajel Home Shopping dalam mengukur tingkat komitmen dan tanggung jawab para karyawan yaitu dengan pemberian insentif. Pemberian insentif diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat menjual produk sebanyak mungkin. Perusahaan mengharapkan dengan pemberian insentif ini dapat meningkatkan komitmen dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.



## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pentingnya fasilitas kantor dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin memiliki dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari pemberian fasilitas alat kerja meliputi fasilitas alat kerja manajemen yang sudah cukup dan fasilitas alat kerja operasional yang dirasa sudah cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan, fasilitas perlengkapan kerja meliputi fasilitas gedung yang fisiknya sudah cukup memadai dengan tempat yang strategis, fasilitas ruang kerja dalam pekerjaan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan sudah dilakukan oleh pimpinan perusahaan, dan prasarana yang berada diperusahaan itu sendiri baik kelengkapan mabel, lemari dan lain sebagainya sudah disediakan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan dirasa cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan dan fasilitas sosial seperti seperti penyediaan kendaraan bermotor untuk para kurir. Penerapan fasilitas lainnya yaitu fasilitas tempat ibadah yang nyaman dan bersih, jaminan pengobatan, jaminan hari tua berupa uang, pengembangan kompetensi dan pelatihan berupa pelatihan intern yang berikan oleh pimpinan wilayah, penghargaan terhadap karyawan yang telah mencapai penjualan atau sesuai target penjuala, pemberian insentif kepada karyawan, serta pemberian motivasi dan semangat motivasi yang diberikan berupa motivasi positif yang meliputi hadiah kepada karyawan yang berprestasi diatas standar berupa uang, fasilitas yang nyaman, barang dan lain-lain motivasi negatif meliputi sanksi atau punishment terhadap karyawan yang diberlakukan adalah peringatan lisan, peringatan tertulis (SP1, SP2 dan SP3) dan pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga semakin mendorong karyawan untuk lebih meingkatkan kinerja.
2. Pemberian kompensasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Lajel Home Shopping Banjarmasin memiliki dampak yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini dapat dilihat dari pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi upah dan gaji yang diberikan sudah cukup memadai, insentif yang diberikan kepada karyawan yang berhasil menjual barang diatas target, dan tunjangan jabatan apabila ada karyawan yang mengundurkan diri. Sedangkan, kompensasi tidak langsung meliputi pemberian tunjangan hari raya yang baik dan sesuai prosedur, tunjangan kesehatan yang diberikan dan tidak terlalu memberatkan karyawannya dan tunjangan pensiun yang sudah dipersiapkan perusahaan untuk para karyawan dimasa yang akan datang sehingga dapat menciptakan gairah kerja karyawan, dan kinerja karyawan juga meningkat.

### **Saran**

Dari hasil kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Fasilitas yang nyaman adalah idaman semua karyawan. Ada kalanya karyawan bosan dengan fasilitas yang monoton, kondisi yang dapat dirubah bisa dimulai dari fasilitas tempat ibadah yang disediakan ruangan khusus sehingga tidak mengganggu karyawan lain atau sebaliknya, untuk fasilitas kendaraan bermotor sebaiknya diberikan kendaraan perusahaan sehingga tidak mengganggu kurir dalam menggunakan kendaraan pribadi dan pemberian pelatihan juga perlu diadakan dari pihak luar sehingga kemampuan yang didapat tidak hanya berasal dari dalam. Selain baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, tujuan perusahaan juga bisa tercapai.
2. Kompensasi langsung dan tidak langsung sebaiknya bisa beragam dimulai dari tunjangan jabatan yang bisa disesuaikan dengan lamanya bekerja atau pendidikan tertinggi, serta pemberian insentif yang kebijakannya perlu diatur ulang sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan harapan insentif yang diberikan juga meningkat.

## REFERENSI

- Agus S. Suryobroto, 2004. Sarana dan Prasarana Pendidikan Jasmani. Fak-Universitas Negeri Yogyakarta:Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Bina Aksara. Jakarta
- Barry, Cushway,. 2002, Human Resource Management, Penerbit: Gramedia, Jakarta
- Faisal. (2005). Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. FE-UGM:Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri, 2001. Budgeting Penganggaran: Perencanaan Lengkap-Untuk Membantu Manajemen. Edisi Pertama, Cetakan Kedua PT Indah Karya (Persero) Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Cetakan Kelima Belas. BPFE:Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo:Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara:Jakarta
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. ANDI:Yogyakarta.
- Khaerul Umam, 2010, Perilaku Organisasi, CV. Pustaka Setia, Bandung
- Luthans, F. 2005. Organizational Behavior. New York: McGraw-hill
- Marwansyah. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta: Bandung.
- Moekijat, 2001. Pengembangan Manajemen dan Motivasi. Pionir Jaya:Bandung.
- Moenir, A S. 1987. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian. PT. Gunung Agung:Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Roskadarya:Bandung.
- Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah Kota/Daerah di Setiap Provinsi, Kabupaten/Kotamadya No. 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta

- Prasna Gasa Wartono. Skripsi. 2017. Peran Pendidikan dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Universitas Islam Negeri Lampung
- Rivai, dan Basri. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Ririvega Kasenda. Jurnal. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wewenang Beverages Company Mando. Universitas Sam Ratulangi
- Rupik Arofah. Skripsi. 2015. Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerjam dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. Universitas Negeri Semarang
- Samsuni. Jurnal. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan, Sulawesi Selatan
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Silalahi, Ulber. 2013. Asas-Asas Manajemen. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM. CV.Andi Offset:Jakarta
- Umar, Husein. 2010. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Venny Dwi Sari. Skripsi. 2015. Peranan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bagian Retail Fuel Marketing PT. Pertamina (Persero) Region I Rayon Kota Medan. Universitas Sumatera Utara
- Yuniarsih, T. dan S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, aplikasi dan Isu Penelitian. CV. Alfabeta:Bandung.
- Zuni Setia Wati. Skripsi. 2014. Peran Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BM Madani Sepanjang Sidoarjo. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel