

KEBIJAKSANAAN PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA PT. GEDE LANGGENG MAKMUR CABANG
BANJARMASIN

ABSTRAK

Rosita Putri Anggraini¹, Dwi Wahyuni Artiningsih², Prihatini Ade Mayvita³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31.0411

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119037201

Email: rositaanggraini001@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Mengetahui pemberian kompensasi yang selama ini diterapkan untuk meningkatkan disiplin pada PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin. (2) Mengetahui pemberian kompensasi yang seharusnya diterapkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara dengan pihak perusahaan PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin. Teknik analisis data menggunakan Miles & Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Kebijakan pemberian kompensasi pada PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin cukup baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. (2) Faktor yang menjadi kendala yaitu ketidak mampuan dan kesediaan perusahaan, tidak ada serikat buruh, tidak ada pendidikan dan pengalaman kerja, tidak ada biaya hidup, tidak ada produktivitas kerja karyawan. (3) Faktor pendorong yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, ikatan kerja sama.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine : (1) Knowing the compensation that has been applied to improve discipline at PT. Gede Langgeng Prosperous Banjarmasin Branch. (2) Knowing the compensation that should be applied to improve employee discipline at PT. Gede Langgeng Prosperous Banjarmasin Branch.

This type of research is descriptive qualitative research with data collection techniques, namely observation and interviews with the company PT. Gede Langgeng Prosperous Banjarmasin Branch. Data analysis technique using Miles & Huberman.

The result of the study show (1) The policy of providing compensation at PT. Gede Langgeng Prosperous Banjarmasin Branch is good enough to improve employee work discipline. (2) The constraining factors are the company's inability and willingness, no labor union, no education and work experience, no living expenses, no employee productivity. (3) The driving factors are wages and salaries, incentive, allowances, facilities, cooperation bonds.

Keywords : Compensation, Work Discipline, Work Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu, hal ini sangat memerlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa ekspedisi laut, angkutan darat/in land transport dan pengelolaan gudang/warehousing. Perusahaan ini dihadapkan pada permasalahan terhambatnya kelancaran yang disebabkan oleh menurunnya disiplin kerja karyawan, hal ini sangat mempengaruhi sistem dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan di perusahaan dimana para karyawan tidak sepenuhnya melaksanakan pekerjaan sesuai harapan perusahaan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,kepatuhan,kesetiaan,keteraturan dan ketertiban.

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin adanya penurunan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas disebabkan oleh kurang tepatnya penerapan pemberian kompensasi terhadap karyawan terutama dalam pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan prestasi kerja

karyawan dalam kontribusi meningkatkan laba perusahaan.

Dampak yang timbul dari masalah tersebut adalah menurunnya disiplin kerja karyawan yang berakibatkan karyawan sering tidak tepat waktu saat masuk jam kerja sesuai ketetapan perusahaan, sehingga proses kerja menjadi terhambat dan hal ini tidak sesuai dengan harapan perusahaan sehingga mengakibatkan turunnya produktifitas karyawan dalam meningkatkan penjualan yang berakibat pada menurunnya laba perusahaan, hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima karyawan masih terbilang kurang.

Langkah yang diambil dari masalah tersebut adalah dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka, memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan, agar tujuan perusahaan untuk meningkatkan hasil penjualan di waktu yang akan datang dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik wawancara. Metode ini dipilih mengingat penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang bertujuan untuk memberi penilaian terhadap pemberian kompensasi yang seharusnya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui kuesioner.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan di bulan Maret s/d akhir Juli 2022. Penelitian ini di lakukan pada PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin yang berlokasi di Jl. Cempaka XIII No. 36 B RT. 07 RW. 02, Kelurahan Mawar,

Kecamatan Banjarmasin Tengah,
Banjarmasin – Kalimantan Selatan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data penelitian yang digunakan adalah teknik studi pustaka, wawancara, dan observasi

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah yaitu melakukan penelitian terhadap pemberian kompensasi yang seharusnya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dilakukan pada PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin. Menggunakan teknik analisis data Miles dan Huberman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan pemberian kompensasi yang diberikan PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin untuk memenuhi kepentingan antara karyawan dan perusahaan itu sendiri yaitu :

1. Tujuan pemberian kompensasi bagi PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin, meningkatkan produktivitas, meningkatkan disiplin kerja karyawan juga mengapresiasi prestasi kerja karyawan agar mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, cakap dan terampil.
2. Tujuan pemberian kompensasi bagi karyawan, bagi karyawan kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan semangat dalam bekerja serta meningkatnya kinerja dan disiplin kerja karyawan.

Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Data karyawan di PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin berdasarkan pendidikan yaitu, SMA dengan

jumlah 7 orang, SMK dengan jumlah 5 orang dan S1 dengan jumlah 1 orang.

Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah karyawan di PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin yaitu berdasarkan jenis kelamin. Laki-laki dengan 10 orang, sedangkan perempuan berjumlah 3 orang.

Kompensasi yang diterapkan pada PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin

PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin selalu menekankan kepada setiap karyawannya untuk selalu meningkatkan disiplin kerja dan mencapai target yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut pihak perusahaan menggerakkan karyawannya dengan memberikan beban kerja yang agak berlebihan dan dengan tekanan atau desakan waktu yang sangat ketat sehingga karyawan dalam bekerja sangat keras untuk mencapai target perusahaan, namun kerja keras karyawan oleh pihak manajemen perusahaan tidak diimbangi oleh adanya pemenuhan tingkat kebutuhan karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang mereka kerjakan.

Dari hasil penelitian kompensasi yang diberikan PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin sebagai berikut :

1. Gaji

Kebijaksanaan pemberian upah/gaji ini, PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin sudah diatur sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan. Untuk kenaikan gaji di PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin sangat jarang dilakukan, walaupun karyawan sudah memiliki prestasi kerja kenaikan gaji belum tentu

dilakukan. Kenaikan gaji akan dilakukan apabila ada perintah langsung dari pimpinan.

2. Bonus

PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin sendiri dibuat menjadi beberapa sistem pembagian bonus. Pemberian bonus ini berdasarkan kebijakan pimpinan yang perhitungan dan besarnya tergantung prestasi kerja individu.

Pemberian Kompensasi Yang Seharusnya Diterapkan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin

1. Penerapan Kebijakan Pemberian Kompensasi/Gaji

Berdasarkan uraian di atas, maka PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin perlu memberikan kompensasi (upah atau gaji) berupa tunjangan serta fasilitas yang lainnya serta dapat pula menaikkan gaji mereka yang sesuai dengan prestasi kerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Dito (2010) yang merupakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebaiknya PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin dapat memberikan dan menerapkan kompensasi (upah atau gaji) paling tepat, sehingga dapat

mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.

a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan.

Bahwa upah dan gaji yang diberikan oleh perusahaan harus benar-benar dapat memberikan manfaat yang berarti bagi karyawan. Kebutuhan mereka secara layak dapat terpenuhi dalam artian minimal sesuai ketentuan kebutuhan hidup.

b. Kompensasi Harus Adil

Setiap perusahaan di dalam memberikan upah dan gaji (kompensasi) kepada setiap karyawannya harus diusahakan seadil mungkin. Dikatakan seadil mungkin karena sulit bagi perusahaan menetapkan upah yang diberikan dalam artian adil yang sebenarnya.

2. Penerapan Kebijakan Pemberian Insentif

PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin harus dapat menyusun struktur upah yang tepat, yang sedikit banyaknya memberikan stabilitas penghasilan bagi para karyawan. Kebijakan yang perlu dan penting diambil oleh PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin selain memberikan gaji pokok atau gaji tetap pada karyawannya, maka pemberian kompensasi berupa fasilitas kebutuhan karyawan seperti perumahan bagi karyawan (menyewakan suatu tempat bagi tenaga kerjanya) dan memberikan kebutuhan bahan pokok.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Agustin, Kurniaty, Lestari

(2019) Pandangan pimpinan terhadap pemberian insentif sangat penting, karena insentif mampu meningkatkan produktivitas karyawan dengan adanya insentif mereka lebih terdorong dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan cepat dan tepat.

3. Penerapan Kebijakan Pemberian Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan kepada karyawan yang melampaui tingkat usaha dalam salah satu dari dua bentuk yaitu :

- a. Jika jumlah unit usaha yang dihasilkan akan menerima jumlah yang telah diterapkan, maka karyawan akan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sayuti (2020) Apabila karyawan menyelesaikan target per periodenya akan diberikan insentif dalam bentuk bonus.
- b. Jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang singkat dari waktu seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus, dengan menghemat waktu itu, lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sayuti (2020) Target yang kami berikan selalu tercapai tepat pada waktunya bahkan diantara karyawan bisa menyelesaikan lebih cepat dari yang ditetapkan.

4. Peningkatan Disiplin Kerja

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Gede Langgeng

Makmur Cabang Banjarmasin sebagai berikut :

a. Absensi

Perusahaan mempunyai suatu peraturan dan tata tertib kerja yang disertai dengan tindakan atau sanksi-sanksi bagi mereka yang melanggarnya. Sanksi ini merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih disiplin.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Alam, Rahamat (2020) Penerapan sanksi merupakan usaha seseorang atau organisasi untuk mendisiplinkan pegawainya.

b. Waktu Kerja

Sebagai akibat dilanggarnya peraturan perusahaan tentang masalah disiplin kerja perusahaan menetapkan sanksi dan apabila selalu datang terlambat maka akan diberikan surat peringatan (SP) pertama berlaku untuk tiga bulan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Amini (2019) penertiban atau pendisiplinan karyawan PT. Bandangantirta Agung di Banjarmasin yaitu memberikan sanksi tegas apabila terjadi pelanggaran seperti keterlambatan masuk kerja.

c. Waktu Pulang

Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yaitu pulang belum waktunya, harus disikapi lebih lanjut yaitu dengan memberikan sanksi dan apabila selalu datang terlambat maka akan diberikan surat peringatan (SP)

pertama yang berlaku untuk tiga bulan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Amini (2019) penertiban atau pendisiplinan karyawan PT. Bandangantirta Agung di Banjarmasin yaitu memberikan sanksi tegas apabila terjadi pelanggaran seperti waktu pulang sebelum jam nya.

PENUTUP

Dari hasil penelitian tentang Kebijakan Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin dapat disimpulkan :

1. Kebijakan pemberian kompensasi pada PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin sudah cukup baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Kompensasi yang diterapkan PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin yaitu :

Gaji, gaji yang diterima oleh karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin adalah setiap bulan. Jumlah gaji yang diberikan pun berbeda-beda sesuai dengan jabatan dan beban kerja atau tanggung jawab yang diberikan.

Bonus, bonus yang diterima oleh karyawan PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin adalah, bonus tahunan yang diberikan kepada semua karyawan, bonus prestasi yang diberikan kepada karyawan yang kinerjanya baik, dan bonus target diberikan kepada karyawan jika pencapaian target.

3. Kendala dalam kerangka pikir penelitian
 - a. Ketidak mampuan dan kesediaan perusahaan
 - b. Tidak ada serikat buruh
 - c. Tidak ada pendidikan dan pengalaman kerja
 - d. Tidak ada biaya hidup
 - e. Tidak ada produktivitas kerja karyawan
4. Kompensasi yang seharusnya diterapkan pada PT. Gede Langgeng Makmur Cabang Banjarmasin yaitu :
 - a. Memberikan Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan.
 - b. Kompensasi yang adil.
 - c. Menerapkan kebijakan pemberian insentif.
 - d. Pemberian insentif apabila karyawan menghasilkan target capai sesuai dengan kurun waktu yang telah ditetapkan.
 - e. Pemberian insentif apabila karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang singkat dari waktu seharusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal Auliya. (2021). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan (Kasus Pada Kantor Administrasi PT. Perkebunan Nusantara viii Kebun Cisolak Baru).
- Edi Nugeroho. (2013). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado.
- Farid, K. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study

- Kasus Pada P. Sony Mobile Indonesia-Cab Semarang. *Vol. 12 No.1,37-54.*
- Gunawan Putrado, Fakhry Zamzam, Neny Rostiati. (2021). Pengaruh Kinerja Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Outsourcing Unit ARMRC PT. BNI Persero TBK Kantor Wilayah Palembang.
- Handako, T. H. (2012) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta:BPPEF.
- Idris, H.A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: DeepPublish.
- Khairunnisa. (2021). Kebijakan Pemberian Kompensasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Delima Motor Banjarmasin).
- Mahardika, P. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Putri Bagus Lovina. *Vol 4.*
- Mangkunegara, P. A., & Rumbangan, T. O. (2015). Effect of work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in The Company. *Vol 3 Issue 8,218-329.*
- Manullang, M. (2018). *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Edisi Mahasiswa.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Perss.
- Melayu, H. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nitsemto, A. S. (2018). *Manajemen Personalia Edisi Mahasiswa.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurahmi, H. (2014). *Pengantar Manajemen.* Pekanbaru: Benteng Media.
- Penggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2.* Tangerang: Universitas Terbuka.
- Putu Agus. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Putri Bagus Lovina.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persasa.
- Sari, I. (2020). Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Upaya Tehnik Banjarmasin. *STEI Indonesia Banjarmasin.*
- Soekidjo, N. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Yogyakarta: Rineka Cipta.