

ANALISIS KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. ADHIGUNA PUTERA CABANG BANJARMASIN

Mamad Solikin^{1*}, Kurniaty², Mohammad Zainul³

¹Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310675

²Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 0012076001

³Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1105076601

*email: mamadsolikin1@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa: (1) Untuk menguraikan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin (2) dan Untuk menjelaskan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan rancangan Penelitian Deskriptif Kualitatif. Data yang diperoleh melalui wawancara dan Observasi selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pola pikir deduktif. Data yang menjadi rujukan penulis adalah data pendidikan karyawan dan upah minimum provinsi (UMP) PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa : (1) Gambaran kompensasi yang diberikan kepada Karyawan Pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin sudah sesuai dengan apa yang dianjurkan pemerintah karena mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai wilayahnya. (2) Tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin sangat baik.

Kata Kunci: Kompensasi, Produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze: (1) To describe the form of compensation given to employees at PT. Adhiguna Putera Banjarmasin Branch (2) and to explain the level of employee productivity at PT. Adhiguna Putera Banjarmasin Branch. This study uses a descriptive qualitative research design. Data obtained through interviews and observations are then analyzed using a deductive mindset. The data that the authors refer to are employee education data and the provincial minimum wage (UMP) of PT Adhiguna Putera Banjarmasin Branch. From the results of this study it can be seen that: (1) A description of compensation given to employees at PT. Adhiguna Putera Banjarmasin Branch is in accordance with what the government has recommended because it follows the Provincial Minimum Wage (UMP) according to its region. (2) The level of employee productivity at PT. Adhiguna Putera Banjarmasin branch is very good.

Keywords: Compensation, Work productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang bersangkutan dengan sumber daya manusia juga mempengaruhi output perusahaan yang bersangkutan. Mengingat peran sumber daya manusia sangat penting sudah seharusnya perusahaan melakukan mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini, upaya yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kerja karyawan adalah kompensasi dalam sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja dan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya.

Peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting dan keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam melakukan pekerjaan didalam organisasi atau perusahaan tersebut.

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 cenderung memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab dalam merencanakan dan kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan harapan. Kesuksesan dalam suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kerja karyawannya. Dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Handoko (2001:133) sumber daya terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia ialah orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang arus dikeluarkan oleh perusahaan kepada karyawan. Pihak perusahaan juga harus melakukan penilaian dengan teliti mengenai prestasi kerja dengan maksimal dari suatu biaya kompensasi yang yang diberikan.

Sedangkan kompensai dalam sudut pandang karyawan, kompensasi merupakan suatu pendapatan yang

diandalkan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bahwa pada kenyataannya motivasi bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah.

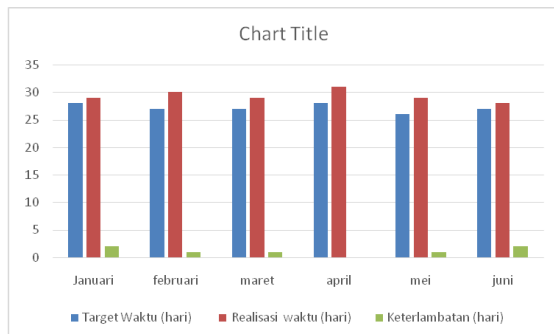
Produktivitas kerja adalah suatu masalah yang harus diperhatikan dengan serius dari pihak perusahaan, karena dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tidak mungkin terjadi dengan sendirinya, harus ada usaha daan peran serta yang dilakukan baik itu dari perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri.

Salah satu cara pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan melakukan suatu cara menetapkan metode kompensasi dengan adil dan layak kepada karyawan tersebut atas prestasi kerja yang telah dihasilkan.

Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima dari kedua belah pihak. Mengembangkan dan menerapkan dalam suatu sistem imbalan tertentu. Kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja mutlak harus diperhitungkan. Dengan ini sistem kompensasi yang baik yaitu sistem yang mampu dalam menjamin kepuasan kepada para anggota perusahaan yang memungkinkan perusahaan dapat memperoleh, memelihara, dan dapat memperkerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap positif dalam bekerja dengan produktif untuk kepentingan perusahaan.

Dengan diterapkannya ke dalam suatu sistem kompensasi dengan baik para pekerja dapat memperoleh kepuasan tertentu. Tercapainya suatu kepuasan oleh para pekerja, dengan hal tersebut akan proporsional dengan melakukan suatu pengorbanan kepada para pekerja untuk memaksimalkan kemampuannya sehingga suatu perusahaan dapat mencapai suatu tujuan dan sasarannya sehingga pada gilirannya memungkinkan perusahaan

dan tidak hanya mempertahankan eksistensinya, melainkan tumbuh dan berkembang dalam kualitatif sehingga produktivitas dapat meningkat.



Sumber: PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin, 2020

Berdasarkan diagram di atas, maka dapat dilihat realisasi waktu dari bulan januari sampai bulan juni terlihat fluktuatif sehingga dapat dilihat dari tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin yaitu dari tingkat absensi yang sudah sangat baik, hanya saja masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin karena kurangnya pengawasan sehingga karyawan kurang maksimal dalam bekerja pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin, disebabkan karena karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan di atas maka saya tertarik mengambil judul penelitian “Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin”.

METODE

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya. Dalam penelitian ini peneliti menggambarkan tentang kompensasi dalam meningkatkan

produktivitas kerja karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin.

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Adhiguna Putera, Jl. Bali No 21, Antasan Besar, Kecamatan Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan.

Responden

Responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian baik pernyataan tertulis maupun lisan, (Suharsimi Arikunto, 2003:10). Responden dalam penelitian ini adalah Kepala Cabang, Staff Administrasi, Staff Keuangan dan Staff Operasional.

Jenis-Jenis Data

Adapun jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer adalah data atau informasi yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian, baik itu melalui wawancara maupun observasi.
2. Data Sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti dokumen yang sudah tersedia maupun data perusahaan yang telah dibuat pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara langsung melalui tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data dan penjelasan yang menunjang penelitian pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin
2. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung

pada obyek penelitian yang diteliti pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin.

3. Dokumentasi atau arsip, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat dan menganalisa catatan atau data-data arsip penting yang ada pada perusahaan.

Teknik Analisis Data

Tujuan peneliti analisis data adalah untuk menyederhanakan data dalam bentuk mudah dibaca dan dipahami. Dalam menganalisis data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan ini digunakan metode analisis kualitatif deskriptif, yaitu hanya menggunakan logika pemikiran yang mencakup pada teori-teori yang bersumber dari penelitian kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Gambaran kompensasi yang diberikan kepada Karyawan Pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Cabang, Staff Administrasi, Staff Keuangan, dan Staff Operasional tentang kompensasi pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin berorientasi kepada meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan hak dan kewajiban setiap unsur di PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin. Adapun kompensasi yang diberikan oleh PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin kepada seluruh karyawan adalah sebagai berikut:

- 1). Gaji yang diberikan oleh PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin sebagai berikut

Upah yang diberikan berupa gaji pokok dan insentif. Upah

diberikan kepada karyawan setiap tanggal 10 awal bulan. Apabila hari tersebut jatuh pada hari libur nasional, maka diberikan sebelum tanggal tersebut. Upah yang diberikan PT. Adhiguna Putera sesuai dengan UMP Kalimantan Selatan.

- 2). Insentif atau bonus yang diberikan oleh PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin

Pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin pencapaian suatu target dalam suatu perusahaan dianggap sebagai prestasi yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Untuk pemberian insentif atau bonus diberikan kepada karyawan yang telah berhasil mencapai suatu target. Namun, untuk karyawan yang tidak melakukan suatu pencapaian sesuai target tidak mendapatkan insentif atau bonus. Insentif atau bonusnya sendiri berupa uang oleh PT. Adhiguna Putera.

- 3). Tunjangan Jabatan yang diberikan oleh PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin

Pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin penerapan tunjangan jabatan sudah tersedia dikarenakan sudah diatur langsung oleh atasan. Tunjangan kenaikan jabatan hanya diberikan pada saat pergantian karyawan atau ada karyawan lain yang mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini sudah diberlakukan sejak perusahaan pertama kali berdiri.

- 4). Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh PT. Adhiguna putera Cabang Banjarmasin

Pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin pemberian

tunjangan hari raya yaitu berupa satu bulan gaji, selain itu para karyawan juga mendapatkan parcel yang diberikan perusahaan sebagai penunjang agar karyawan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dan merasa senang dengan pemberian tersebut.

- 5). Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarasin
PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarasin memberikan tunjangan kesehatan tidak berupa uang melainkan berupa asuransi. Asuransi BPJS kesehatan yang didalamnya terdapat tunjangan kesehatan untuk para karyawan. Dalam pembayarannya karyawan hanya membayar setengah dan setengahnya lagi dibayarkan oleh perusahaan.
- 6). Tunjangan pensiun yang diberikan oleh PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin
PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin memberikan tunjangan pensiun atau tunjangan hari tua yaitu berupa sejumlah uang yang dinilai cukup untuk digunakan karyawan dimasa yang akan datang. Untuk karyawan yang berhenti karena pensiun.

Data Upah Minimum Provinsi (UMP) 2020 pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1 UMP di Kalimantan

No	Provinsi	Keterangan UMP
1	Kalimantan Timur	Rp. 2.981.378
2	Kalimantan Barat	Rp. 2.339.698
3	Kalimantan Selatan	Rp. 2.877.477
4	Kalimantan Utara	Rp. 3.000.803
5	Kalimantan Tengah	Rp. 2.903.144

Sumber: germen-UMP/UMK Kalimantan 2020

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa UMP untuk wilayah Kalimantan Selatan sebesar Rp. 2.877.477, dan karna PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin menggunakan Upah Minimum Provinsi sebagai tarif dalam kompensasi kepada karyawannya. Maka kompensasi yang diberikan oleh PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin sudah sesuai dengan apa yang dianjurkan pemerintah karena mengikuti Upah Minimum Provinsi (UMP) sesuai wilayahnya.

2. Tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin

1). Hasil Penelitian Pentingnya Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin. Adapun Tingkat Produktivitas kerja karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin adalah sebagai berikut :

(1). Motivasi

Motivasi suatu kekuatan pendorong dalam kegiatan seseorang ke arah tujuan dan melibatkan suatu kemampuan yang dimiliki dalam mencapainya. Motivasi karyawan pada PT Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin sudah sesuai dengan harapan perusahaan dikarenakan kompensasi sangat berpengaruh pada motivasi kerja karyawan

(2). Kedisiplinan

Disiplin merupakan suatu sikap mental, mencerminkan suatu perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat yang patuh terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma atau kaidah yang berlaku.

Kedisiplinan kerja pada karyawan PT Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin sudah sesuai dengan harapan perusahaan, namun ada beberapa kendala dalam penerapan disiplin kerja pada PT Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin sehingga membuat terhambat pada produktivitas kerja karyawan.

(3). Etos Kerja

Etos kerja adalah salah satu faktor penentu dalam suatu produktivitas kerja, etos merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana seseorang melakukan pekerjaan dan berupaya dalam mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan yang kita lakukan. Untuk Etos kerja pada PT Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin sudah berjalan dengan baik namun ada beberapa kendala dalam penerapannya

(4). Keterampilan

Keterampilan yaitu teknis maupun manajerial sangat menentukan suatu tingkat pencapaian dalam produktivitas. Keterampilan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin sudah sesuai dengan prosedur yang berlaku pada perusahaan tersebut.

(5). Pendidikan

Pendidikan lebih tinggi memiliki wawasan yang luas dan penghayatan tentang arti pentingnya produktivitas, baik pendidikan formal maupun non formal. Untuk pendidikan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin tidak sesuai dengan segi pendidikan.

Berikut ini saya tampilkan data pendidikan karyawan berupa tabelisasi.

Tabel 2 Data pendidikan Karyawan

Jabatan	Jumlah	Pendidikan		
		2017	2018	2019
Kepala Cabang	1 orang	SMA	SMA	SMA
Kepala Seksi Keuangan & Administrasi	1 orang	SMK	SMK	SMK
Kepala Perwakilan Pulang Pisau	1 orang	SMA	SMA	SMA
Kepala perwakilan Ketapang	1 orang	S1	S1	S1
Kepala Perwakilan Sampit	1 orang	S1	S1	S1
Staff Keuangan	2 orang	S1	S1	S1
Staff Operasional	5 orang	SMA	SMA	SMA

Sumber : PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin, 2020.

(6). Tingkat Penghasilan/ Kompensasi

Penghasilan yang memadai maka akan menimbulkan konsentrasi kerja atau kemampuan dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas. Tingkat kompensasi yang diterapkan pada PT. Adhiguna putera sudah sesuai dengan kebijakan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivita kerja karyawan.

(7). Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai gizinya dapat dipenuhi dan berbadan sehat maka akan lebih kuat dalam bekerja, apabila mempunyai semangat tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Untuk standarisasi karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin sudah sesuai

dengan prosedur perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan

(8). Jaminan Sosial

Jaminan sosial diberikan oleh suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan pengabdian dan suatu semangat kerja. Jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin berupa BPJS kesehatan dan tunjangan hari tua dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

(9). Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja baik maka akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan suatu rasa tanggungjawab dalam melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas. Lingkungan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin sangat kondusif karena lingkungan perusahaan terletak di pinggir jalan sehingga memudahkan karyawan untuk mengakses tempat kerja tersebut.

Pembahasan

1. Gambaran Kompensasi yang Diberikan kepada Karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin

Kompensasi merupakan segala sesuatu berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah memperkerjakannya. Kompensasi merupakan komponen penting dalam penciptaan suatu

manajemen yang efektif dan kondusif.

Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis. Suatu organisasi akan selalu berusaha untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Namun hal ini harus disesuaikan dengan kondisi lingkungan organisasi, baik di dalam dan di luar organisasi. Menurut Husein Umar (2007:16) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan. Sedangkan menurut Sastrohdiwiryono (2011: 125) kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Handoko (2001) yang dikutip Widodo (2015:157) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- 1). Memperoleh personalia yang qualified
- 2). Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
- 3). Menjamin keadilan
- 4). Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5). Mengendalikan biaya-biaya
- 6). Memenuhi peraturan-peraturan legal

Kompensasi yang diberikan oleh PT. Adhiguna Putera Cabang 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. Adhiguna putera Cabang 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 diraihnya. Pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin pemberian insentif diberikan kepada karyawan yang

berhasil mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini pun dianggap karyawan sebagai salah satu dorongan untuk karyawan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga bisa lebih baik.

Tunjangan jabatan merupakan salah satu usaha yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut hasil penelitian bahwa adanya 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. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin 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. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin 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 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. Untuk karyawan yang berhenti karena pensiun.

2. Pentingnya Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin

Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan pekerja atau karyawan dan staff dalam suatu perusahaan untuk memproduksi dibandingkan dengan suatu input yang digunakan, karyawan yang bekerja pada suatu instansi dalam suatu perusahaan dapat dikatakan produktif apabila karyawan tersebut sudah mampu menghasilkan produk dalam jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan suatu tujuan yang

telah diharapkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2007:120), menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio output dan input dalam suatu proses produksi pada periode tertentu. Input terdiri dari suatu tenaga kerja, dan biaya produksi. Sedangkan output terdiri dari suatu produk penjualan, pendapatan, dan suatu kerusakan produk.

Menurut Rusli Syarif (Nugroho : 2002:77), menyatakan bahwa produktivitas mencakup bahwa ada dua konsep dasar yaitu daya guna (efisiensi) dan hasil guna (efektivitas). Daya guna menggambarkan suatu tingkat sumber daya manusia, seperti modal dan alam yang sangat diperlukan untuk menghasilkan sesuatu. Sedangkan hasil guna itu menggambarkan tentang akibat dan kualitas dari suatu hasil yang telah diusahakan.

Produktivitas pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin dapat diukur bahwa ada dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Bahwa produktivitas secara fisik itu dapat diukur secara kuantitatif, banyaknya suatu keluaran seperti panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah. Sedangkan berdasarkan produktivitas secara nilai dapat diukur atas suatu dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen dalam pekerjaan atau tugas.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi yang diberikan pada PT. Adhiguna Putera Cabang Banjarmasin 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 mencapai 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 karyawan dan tunjangan pensiun yang sudah dipersiapkan perusahaan untuk para karyawan dimasa yang akan datang sehingga dapat menciptakan gairah kerja karyawan, dan produktivitas kerja juga meningkat.
2. Tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Adhiguna Putera Cabanag Banjarmasin sangat baik hal itu dapat dilihat dari produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Bahwa produktivitas secara fisik itu dapat diukur secara kuantitatif, banyaknya suatu keluaran seperti panjang, berat, lamanya waktu, dan jumlah. Sedangkan berdasarkan produktivitas secara nilai dapat diukur atas suatu dasar nilai-nilai kemampuan karyawan dalam melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, sikap karyawan dalam melakukan suatu bekerja, perilaku karyawan yang dilihat dari respon atau reaksi karyawan dalam bekerja, disiplin yang dilihat dari sikap atau tingkah laku karyawan dalam bekerja,

SARAN

Dari hasil kesimpulan diatas, penelitian memberikan saran sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung dan tidak langsung sebaiknya bisa beragam dimulai dari tunjangan jabatan yang bisa disesuaikan dengan lamanya bekerja atau pendidikan, serta pemberian insentif yang kebijakannya perlu diatur ulang sehingga para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dengan harapan insentif yang diberikan juga meningkat.
2. Sebaiknya tidak hanya melihat dari produktivitas fisik dan produktivitas nilai untuk meningkatkan produktivitas kerja bisa ditambahkan beragam dimulai dari menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan program pelatihan kepada karyawan, melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

REFERENSI

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. Prosedur Penelitian, Suatu Praktek. Jakarta: Bina Aksara.
- Abdul Khakim, Aspek Hukum Pengupahan, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Adi, Nugroho. 2002. Analisis dan Perencanaan Sistem Informasi. Bandung : Pandaw
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Husein Umar.2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT. Rajafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara. Jakarta.
- Hani, Handoko, (2006) “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, edisi kedua, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkuprawira.S Dan Aida V.Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. GHALIA INDONESIA.Bogor.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Pengabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rusli, Hardijan, 2011, Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung:Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Yogyakarta:CV. Andi Offset.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2012). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta : Graha Ilmu.