

ANALISIS KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT.SMART TBK BUKIT KAPUR MILL)

ABSTRAK

Desi Agustina¹, Dwi Wahyu Artiningsih², Teguh Wicaksono³

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan M A B**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Kompensasi dan Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (studi pada PT. Smart Tbk Bukit Kapur Mill) tahun 2020, penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Kualitatif. Data yang diperoleh melalui Deskriptif dan Analisa Data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pola pikir deduktif.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Kebijakan dan penerapan kompensasi sangat berhubungan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebab, penerapan kompensasi yang sesuai akan lebih membuat semangat dan motivasi kerja karyawan, dan dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan akan memberikandampakpositif terhadap kinerjakaryawan. Dan dengan adanya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerjakaryawan bisa mengubah notif atau dorongan pada diri karyawan dari rendah menjadi tinggi agar dapat meningkatkan kinerjanya menjadi jauh lebih baik.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This is study aims to determine and analyze the compensation analysis and work motivation improve employee performance (Study at PT. Smart Tbk Bukit Kapur Mill Kotabaru) 2020, this study uses a qualitative research design. Data obtained through descriptive analysis and subsequent data analysis are analyzed using deductive mindset.

From the results of this study it can be seen that the policy and application of compensation is closely related to work motivation to improve employee performance. Because, the application of appropriate compensation will further create enthusiasm and motivation for employee work, and with the provision of compensation is expected to have a positive impact on employee performance. And with the motivation in an effort to improve employee performance can change the notif or encouragement of employees from low to high in order to improve their performance for the better.

Keywords: Compensation, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

PT. Smart Tbk Bukit Kapur Mill merupakan salah satu cabang perusahaan dari Sinarmas. Perusahaan ini bergerak dibidang

pengolahan biji sawit menjadi minyak kelapa murni. PT. Smart Tbk Bukit Kapur Mill beralamat di jalan Bangkalan Melayu Rt 7 Rw 2 Kecamatan Kelumpang Hulu Kabupaten Kotabaru.

Pada kenyataannya pemberian kompensasi karyawan operasional pada PT. Smart Tbk Bukit Kapur Mill tidak sesuai dengan perbandingan kompensasi yang berlaku pada perusahaan swasta lainnya. Apabila suatu perusahaan, keluar masuknya karyawan mengalami peningkatan dari sebelumnya, maka hal ini juga merupakan salah satu indikasi menurunnya semangat kerja karyawan yang pada akhirnya menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun. Meningkatnya jumlah keluar masuk karyawan tersebut terutama disebabkan karena ketidaksetiaan karyawan pada perusahaan dan salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang tidak sesuai, sehingga membuat mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan pemberian kompensasi yang mereka harapkan, dalam hal ini khususnya adalah kompensasi dalam wujud material.

Permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan cara melakukan pembenahan dalam hal pemberian kompensasi, dimana pelaksanaannya harus disesuaikan dengan ketentuan pemerintah yang berlaku serta keahlian dan jenjang pendidikan yang dimiliki para karyawannya.

Penelitian ini penting untuk dibahas guna membantu perusahaan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dalam memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai guna meningkatkan motivasi kerja karyawan yang mengalami penurunan sehingga diharapkan dapat meningkat kembali kesejahteraan karyawan dan perusahaan yang bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Penulisan penelitian ini didasarkan pada penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian dilakukan pada tanggal 08 Mei 2020 di PT. SMART Tbk Bukit Kapur Mill Kotabaru yang beralamat di Jln. Bangkalan Melayu RT.07, RW.02 Kecamatan Kelumpang Hulu, Kabupaten Kotabaru, Kalimantan Selatan.

PEMBAHASAN

- 1) Setelah melakukan penelitian pada PT. Smart Tbk Bukit Kapur Mill Kotabaru, kompensasi adalah penghargaan dari suatu organisasi atau perusahaan atas jerih payah seorang pegawai, baik berupa tenaga, pikiran dan emosi yang diberikannya kepada instansi. Kompensasi dibagi menjadi metode tunggaldan metode jamak.

Metode tunggal adalah suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan ditentukan dari ijazah karyawan. Misalnya, lulusan sarjana ekonomi di jurusan studi akuntansi strata 1 maka golongannya III-A.

Metode jamak yaitu metode yang gaji pokoknya didasarkan atas dasar beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerja, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besar gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masih ering dapat diskriminasi.

Kebijaksanaan yang harus diambil dari pembagian metode kompensasi diatas adalah pembagian harus bersifat adil tanpa memandang status pendidikan, sosial, apalagi pembagian kompensasi berdasarkan hubungan keluarga. Dengan pembagian kompensasi yang adil maka karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya.

- 2) Penerapan kompensasi yang sesuai memberikan gaji pokok harus ditetapkan untuk setiap operasi di setiap pabrik dan dikelompokkan menurut tingkatan operasi.

Tarifupah yang adil memerlukan analisis, uraian,dan evaluasi atas setiap pekerjaan dalam pabrik. Nilai dari suatu pekerjaanharus dikaitakan dengan upah yangdibayarkan untuk pekerjaan yang serupa dalam masyarakat dan dalam industri sebagai suatu keseluruhan, dan menjaga tingkat upah yang bersaing akan mempermudah untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang bermutu.

Tunjangan-tunjangan juga merupakan unsur yangpenting dari pemberian kompensasi. Pemberian tunjangan sebaiknya diberikan tepat waktu setiap bulan kepada pekerja dan keluarganya.

Pemberian bonus yang tepat juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apalagi jika pemberian bonus tinggi maka motivasi karyawan juga akan tinggi.

- 3) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme nya dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi dibagimenjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari diri seseorang, tak perlu adanya rangsangan dari luar. Daridalam diri seseorang sudah adadorongan yang menimbulkan mereka untuk melakukan sesuatu. Sedangkkn motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang datang dari luar atau dari orang lain.

Kebijakan yang harus diambil dalam memotivasi karyawan adalah memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memelihara hubungan sosial yang baik, mengapresiasi pekerjaan karyawan, membangun suasananyaman dan menyenangkan, memberikan perhatian kepada

karyawan,selalu memberikan perhatian dan semangat kepada semua karyawan.

- 4) Penerapan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti kebutuhan hidup, kebutuhan pendidikan, kebutuhan rasa aman. Memelihara hubungan yang baik dengan cara komunikasi di dalam pekerjaan. entuk apresiasi ini bisa berupa bonus tahunan maupun kenaikan jabatan jika memang kinerjanya bagus. Lingkungankerja yang dibangun dengan suasana hangan dan kekeluargaan otomatis akan membuat karyawan bekerja lebih semangat. Salahsatu cara agar suasana perusahaan selalu nyaman dan menyenangkan adalah memberi rasa nyaman pada diri karyawan. Sebagai pimpina harus ditanamkan jiwa mengayomi dan perhatian pada setiap hal yang ada diperusahaan. Itu merupakan kunci yang bisa membuat perusahaan semakin berkembang.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditari kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kebijakan yang diambil harus berdasarkan kompensasi normatif yang terdiri dari gaji atau upah serta beberapa tunjangan tetap (tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya), dan kompensasi kebijakan yang juga memiliki berbagai macam tunjangan, seperti tunjangan makan, transport, bonus dan uang cuti. Dengan berbagai tunjangan yang ditawarkan dalam pemberian kebijakan kompensasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
- 2) Penerapan kompensasi harus sesuai dengan standar pemberian kompensasi normatif dan kompensasi kebijakan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang benar diharapkan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

- 3) Kebijakan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan karyawan. Kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengembangan diri. Dengan terpenuhinya berbagai macam kebutuhan diatas maka kebijakan motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Penerapan motivasi yang baik dan sesuai standar kebutuhan-kebutuhan karyawan maka seorang karyawan akan sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, diperlukan penerapan kompensasi yang menghasilkan dorongan yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. Moh. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri.* Edisi ke empat. Yogyakarta : Liberti.
- As'ad. Moh. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Galiya Indonesia : Yogyakarta.
- Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Cahyono, Suharto. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah.* *Jurnal. JRBI* Vol. 1 : Yogyakarta.
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Cetakan sembilan. PT. Bumi Aksara.
- Harsuko 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM.* Ub Press : Malang.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Riyani, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini.* Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Riyani, 2011. *Perspektif Kompensasi.* Yuma Pustaka : Surakarta.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan kedua. Bandung : Pustaka Setia.
- Simamora, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bagian penerbitan STIEYKPN : Yogyakarta.
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIEYKPN : Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung. Alfabeta.