

**KEBIJAKAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT PALMDALE AGROASIA LESTARI
MAKMUR DI SUNGAI AMBAWANG**

Adrianus Oyok

email: adrianus.pangalupha@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Dalam penelitian ini metode yang digunakan metode deskriptif, yaitu metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar belaka. Tujuan penelitian bagaimana kebijakan kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja dan tanggapan mengenai kebijakan kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner, dan studi dokumenter. Kebijakan kompensasi seperti: Pemberian kompensasi finansial langsung dalam bentuk gaji, insentif, bonus, kompensasi finansial tidak langsung dalam bentuk tunjangan, dan kompensasi non-finansial seperti lingkungan psikologis dan lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Tanggapan mengenai kebijakan kompensasi finansial langsung (gaji, insentif, bonus), kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) dan kompensasi non-finansial (lingkungan psikologis dan lingkungan fisik) dinilai sudah baik bagi karyawan. Saran: kebijakan kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan seperti: Pemberian kompensasi finansial langsung (gaji, insentif, bonus), pemberian kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) dan pemberian kompensasi non-finansial (lingkungan psikologis dan lingkungan fisik) harus dipertahankan dan ditingkatkan dalam perusahaan.

Kata kunci: Kebijakan Kompensasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

PT Palmdale Agroasia Lestari Makmur di Sungai Ambawang adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Setiap perusahaan, memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut, setiap perusahaan harus memperhatikan semua sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam mengerakkan sebuah organisasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Keberhasilan pada sebuah perusahaan mencapai tujuan, tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Dengan demikian, sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan baik, agar dapat mencapai tujuan yang telah diinginkan.

Sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan dengan baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sumber daya manusia sangat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan dan tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan adalah untuk mencari nafkah dan memenuhi

kebutuhan hidupnya. Dengan demikian, pemberian kompensasi menjadi salah satu cara perusahaan mempertahankan sumber daya manusianya. Tenaga kerja dalam perusahaan berperan penting dan menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan, pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja dan memotivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kebijakan kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT Palmdale Agroasia Lestari Makmur di Sunagai Ambawang dan mengetahui tanggapan karyawan pada kebijakan kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT Palmdale Agroasia Lestari Makmur di Sungai Ambawang.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Samsudin (2010: 22): “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengolahan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

Menurut Griffin (2004: 414): “Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”.

Menurut George R. Terry, yang dikutip oleh Nawawi (2011: 39): “Manajemen sumber daya manusia adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain”.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2012: 7-9) fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, penendalian, pengandaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengandaan yang baik akan membantu terwujudnyatujuan.
4. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi agar bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang dberikan hendaklah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
6. Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
7. Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. Pemberhentian
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan tenaga kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

Menurut Mondy (2008: 4): “Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.”

Menurut Nawawi (2011: 315): “Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Menurut Mondy (2008: 4) dalam survei terbaru yang dilakukan oleh *Society for Human Resource Management*, pendorong utama kepuasan karyawan adalah bayaran. Ada tiga jenis kompensasi yang diberikan yaitu:

1. Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk gaji, upah, komisi dan bonus.
2. Kompensasi finansial tidak langsung (Tunjangan) adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.
3. Kompensasi non-finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Menurut Dessler yang dikutip oleh Samsudin (2010: 189): “Gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan”.

Menurut Simamora (2006: 522): “Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”.

Menurut Nawawi (2011: 317); “Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.”

Menurut Samsudin (2010: 197): “Tunjangan merupakan bagian penting dari pemberian upah karyawan. Adapun tunjangan yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan Upah Supplemental.
Tunjangan ini mencakup asuransi, upah cuti dan liburan, upah sakit, uang pesangon dan tunjangan pengangguran supplemental (yang menjamin pemasukan jika pabrik tutup).
2. Tunjangan Asuransi.
Tunjangan ini biasanya dalam bentuk asuransi jiwa kelompok dan asuransi perawatan rumah sakit dan asuransi cacat berkelompok.
3. Tunjangan Pensiun.
Tunjangan pensiun yang dimaksud di sini adalah jaminan sosial dan pensiun.
4. Tunjangan Jasa.
Tunjangan jasa biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk jasa makanan, peluang rekreasi, jasa-jasa hukum, konseling, dan kredit union”.

Menurut Desler (2009: 46): “Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka”.

Adapun tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2011:121-122), antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.
6. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan”.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain: Wawancara, kuesioner, studi dokumenter. Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini mandor lapangan yang berjumlah 79 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sehingga, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah metode sensus dengan mengambil seluruh jumlah

populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik analisis data secara kualitatif dan kuantitatif.

PEMBAHASAN

1. Kompensasi finansial langsung

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi finansial langsung dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
PT PALMDALE AGROASIA LESTARI
MAKMUR DI SUNGAI AMBAWANG
KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG

Pertanyaan	Nilai
Pemberian gaji dan insentif sesuai dengan waktu yang ditetapkan	4,35
Gaji dan insentif diberikan secara adil	4,19
Gaji yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan	4,32
Gaji dan insentif yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja karyawan	4,28
Gaji diberikan sesuai dengan risiko pekerjaan	4,11
Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari-hari	4,15
Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja	3,90
Bonus diterima karyawan sesuai dengan yang diharapkan	4,04
Bonus lembur diberikan sesuai dengan waktu kerja lembur yang dilakukan	4,24
Keadilan dalam pemberian bonus pada karyawan	3,80
Kepuasan dalam pemberian bonus	3,83
Bonus diberikan dapat meningkatkan semangat kerja	4,00

Sumber: Data Olahan, 2015

Berdasarkan Tabe 1 bahwa pemberian gaji dan insentif sesuai dengan waktu yang ditetapkan sebesar 4,35 persen. Gaji dan insentif diberikan secara adil sebesar 4,19 persen. Gaji yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan sebesar 4,32 persen. Gaji dan insentif yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 4,28 persen. Gaji yang diberikan sesuai dengan risiko pekerjaan sebesar 4,11 persen. Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan sehari-hari sebesar 4,15 persen. Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja sebesar 3,90 persen. Bonus yang diterima karyawan sesuai dengan yang diharapkan sebesar 4,04 persen. Bonus lembur diberikan sesuai dengan waktu kerja lembur yang dilakukan sebesar 4,24 persen. Keadilan dalam pemberian bonus pada karyawan sebesar 3,80

persen. Kepuasan dalam pemberian bonus sebesar 3,83 persen dan bonus diberikan dapat meningkatkan semangat kerja sebesar 4,00 persen.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi finansial tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
PT PALMDALE AGROASIA LESTARI
MAKMUR DI SUNGAI AMBAWANG
KOMPENSASI FINANSIAL TIDAK LANGSUNG

Pertanyaan	Nilai
Tunjangan hari raya membuat semangat kerja meningkat	3,79
Tunjangan diberikan sudah sesuai dengan peranan atau posisi di perusahaan	3,82
Tunjangan diberikan sudah memuaskan	3,96
Tempat penginapan karyawan sudah layak	3,71
Alat transportasi diberikan sudah sesuai dengan yang diinginkan	4,11
Tunjangan diberikan secara adil pada karyawan	3,82

Sumber: Data Olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 2 bahwa tunjangan hari raya membuat semangat kerja meningkat sebesar 3,79 persen. Tunjangan diberikan sudah sesuai dengan peranan atau posisi di perusahaan sebesar 3,82 persen. Tunjangan diberikan sudah memuaskan sebesar 3,96 persen. Tempat penginapan karyawan sudah layak sebesar 3,71 persen. Alat transportasi diberikan sudah sesuai dengan yang diinginkan sebesar 4,11 persen dan tunjangan diberikan secara adil pada karyawan sebesar 3,82 persen.

3. Kompensasi non finansial

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi non finansial dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3
PT PALMDALE AGROASIA LESTARI
MAKMUR DI SUNGAI AMBAWANG
KOMPENSASI NON FINANSIAL

Pertanyaan	Nilai
Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan merasa senang dan bahagia karena pekerjaan itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan	3,64
Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya	3,73
Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan	3,82
Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi	3,82

Sumber: Data Olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 3 bahwa dalam meningkatkan semangat kerja karyawan mersa senang dan bahagia karena pekerjaan itu sudah menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan sebesar 3,64 persen. Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya sebesar 3,73 persen. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sebesar 3,82 persen dan perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi sebesar 3,82 persen.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT Palmdale Agroasia Lestari Makmur di Sungai Ambawang seperti:
 - a. Pemberian kompensasi finansial langsung dalam bentuk gaji, insentif dan bonus pada karyawan.
 - b. Pemberian kompensasi finansial tidak langsung dalam bentuk tunjangan pada karyawan.
 - c. Pemberian kompensasi non-finansial seperti lingkungan psikologis dan lingkungan fisik yang dirasakan aman dan nyaman oleh karyawan dalam bekerja.

2. Tanggapan karyawan mengenai kompensasi finansial langsung (gaji, insentif dan bonus) dinilai sudah baik, kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) dinilai sudah baik dan kompensasi non-finansial (lingkungan psikologis dan lingkungan fisik) dinilai sudah baik bagi karyawan.

2. Saran-saran

Dari kesimpulan di atas, maka saran yang dapat penulis berikan untuk kebijakan kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT Palmdale Agroasia Lestari Makmur di Sungai Ambawang seperti:

- a. Pemberian kompensasi finansial langsung (gaji, insentif dan bonus) harus dipertahankan dan ditingkatkan dalam perusahaan.
- b. Pemberian kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) harus dipertahankan dan ditingkatkan dalam perusahaan.
- c. Pemberian kompensasi non-finansial (lingkungan psikologis dan lingkungan fisik) harus dipertahankan dan ditingkatkan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Desler, Gery. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jilid 2. Jakarta: PT Mancana Jaya Cemerlang, 2009.
- Griffin W. Ricky. *Manajemen*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga, 2004.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Mondy R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Nawawi H. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- Samsudin H. Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2006.
- Sutrisno H. Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group, 2012.