

PERANAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN INDO LESTARI

Saridawati

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: sarida_wati@yahoo.co.id

Abstrak

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan harus mengetahui kebutuhan dari para karyawan-karyawannya, karena dilihat dari pembangunan dewasa ini terlihat adanya peningkatan kebutuhan hidup pada setiap karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kebijaksanaan terhadap karyawan dengan cara : pemberian kompensasi, pendidikan dan pelatihan. Kebijakan ini mempunyai pengaruh yang besar terhadap kelangsungan hidup perusahaan, antara lain : memberikan semangat dan gairah kerja bagi karyawan, sehingga perusahaan memperoleh keuntungan yang maksimal, hal ini ditunjukkan pada tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Salah satu kebijaksanaan perusahaan yang harus diperhatikan adalah Kompensasi, karena kompensasi merupakan hak bagi setiap karyawan yang sudah menyumbangkan tenaga dan keahlian untuk perusahaan serta merupakan jasa timbal balik yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh setiap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peranan atau pengaruh kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Bangun Indo Lestari. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bangun Indo Lestari. Dalam penulisan kali ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dan analisis data. Adapun uraian dari kedua metode tersebut yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan (interview, questioner, observasi). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh kebijakan terhadap semangat kerja pada PT. Bangun Indo Lestari dapat dilihat dari hasil analisa korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa pada saat penelitian dilakukan, terhadap hubungan antara sistem kompensasi dengan semangat kerja karyawan sebesar 0,8639, artinya angka ini mendekati +1 yang berarti hubungan kuat dan positif. Sedangkan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 74,63%, ini berarti kompensasi memberikan kontribusi sebesar 74,63% terhadap kenaikan semangat kerja karyawan dan sisanya 25,36% dipengaruhi oleh factor lain seperti fasilitas hubungan dengan atasan dan suasana kerja.

Kata kunci: *Kompensasi, produktivitas kerja*

Pendahuluan

Di era globalisasi ini perusahaan adalah suatu wadah yang merupakan alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang. Oleh karena itu organisasi secara struktural menghimpun sejumlah orang untuk bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan tertentu berdasarkan pembagian fungsi dan mekanisme kerja.

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat (Anis, Nandiroh, & Supriyanto, 2007). Di samping dikaitkan dengan kemampuan sumber daya manusia, produktivitas juga kerap dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien (Hasibuan, 2005).

Sumber daya manusia adalah hal yang terpenting yang dibutuhkan suatu organisasi karena dapat memberikan sumbangan berupa tenaga, keahlian dan keterampilan yang mereka miliki pada perusahaan. Manusia adalah input yang paling kompleks bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus pandai dalam mengelola faktor sumber daya manusia (Afriandi, 2017).

Salah satu kebijaksanaan perusahaan yang harus diperhatikan adalah kompensasi, karena kompensasi merupakan hak bagi setiap karyawan yang sudah menyumbangkan tenaga dan keahlian untuk perusahaan serta merupakan jasa timbal balik yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh setiap karyawan.

Dengan demikian kompensasi menjadi suatu tindakan yang bijaksana yang harus dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan, sebab kompensasi menjadi tuntutan bagi setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Untuk menjamin kelangsung hidup dan kesejahteraan serta rasa aman dalam menjalankan setiap pekerjaan.

Kesalahan dari pengaturan, penerapan dan pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kedua belah pihak antara karyawan dan perusahaan, yaitu terjadinya penurunan dari gairah dan semangat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, karena karyawan merasa bekerja hanya sebagai alat untuk melakukan pekerjaan yang rutin tanpa memperhatikan segi kemanusiaan. Hal ini akan menghambat pencapaian tujuan yang sudah dicanangkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu dari banyak faktor yang menyebabkan produktivitas kerja ini hal yang paling menonjol adalah kompensasi, maka dari itu perusahaan perlu dan wajib

untuk membuat kebijakan serta pengaturan yang baik dalam penetapan dan pemberian kompensasi kepada karyawan. Berdasarkan alasan tersebut maka penulis diberikan kesempatan untuk melakukan penelitian pada PT. Bangun Indo Lestari dengan judul “Peranan Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Bangun Indo Lestari”.

Metode Penelitian

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dan analisis data. Adapun uraian dari kedua metode tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membaca, mengumpulkan, dan mempelajari literature buku, serta tulisan-tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan objek penelitian

2. Penelitian Lapangan

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada objek penelitian tersebut dengan cara: Interview (Wawancara), Daftar Pertanyaan (Quesioner) dan Observasi (Observation)

Hasil Dan Pembahasan

A. Analisis Sistem Kompensasi yang Diterapkan Oleh PT.Bangun Indo Lestari

Dari pencarian data melalui kuesioner yang dilakukan dalam penelitian, diperoleh informasi tentang semangat kerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor balas jasa. Uji coba kuesioner dilaksanakan dengan memberikan kuesioner dengan memberikan kuesioner yang terdiri dari 24 pertanyaan kepada 30 responden. Cara penelitian terhadap hasil jawaban kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala Linkert, dengan memberikan bobot tertentu pada setiap pertanyaan, menurut (Singarimbun, 1993) yaitu:

Tabel 1
Kode Jawaban dan Bobot Nilai Hasil Kuesioner

Kode Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tiak setuju	1

Jawaban yang telah diberikan bobot, kemudian dijumlahkan untuk setiap responden guna dijadikan skor penilaian terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Sistem kompensasi yang dilaksanakan pada PT. Bangun Indo Lestari direncanakan dan dilaksanakan oleh bagian personalia yang akan dilaporkan dan setuju oleh direksi. Dalam menetapkan jumlah gaji yang dibayarkan, perusahaan melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Job Analysis (Analisa Pekerjaan)

Pelaksanaan pemberian gaji pada PT. Bangun Indo Lestari berdasarkan pada rencana pemberian gaji yang telah disusun oleh bagian personalia. Di dalam analisa pekerjaan menentukan terlebih dahulu job specification yang dibutuhkan oleh perusahaan yang memuat tugas serta persyaratan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan itu misalkan saja job discription bagian PPIC diantaranya :

- a. Bertanggung jawab pada keseluruhan aktivitas perencanaan produksi dan fungsi control pembelian dan persediaan sehemat mungkin.
- b. Mengendalikan barang dalam proses dan mengurus kebutuhan persediaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Berpartisipasi dalam pemilihan subkontraktor dan bekerjasama dengan supervisornya.
- d. Memotivasi staffnya untuk mencapai target mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sorang PPIC supervisor bertanggung jawab dalam melakukan aktivitasnya harus melaporkan hasil kerjanya kepada PPIC managernya. Analisa pekerjaan yang dilaksanakan oleh perusahaan telah memberikan suatu gambaran yang jelas mengenai informasi tentang jabatan dan syarat-syarat yang diperlukan untuk dapat menempati suatu posisi tertentu.

Tabel 2
Perusahaan Telah Menetapkan Analisa Pekerjaan Dengan Baik

Penilaian Karyawan atas Analisa Pekerjaan	Jumlah Responden/ Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	6	20,00
Setuju	13	43,33
Ragu-ragu	3	10,00
Tidak setuju	8	26,66
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	30	100

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa 6 responden (20,00%) sangat setuju, 13 responden (43,33%) setuju, bahwa analisa pekerjaan yang dilakukan perusahaan sudah baik, karena mungkin beranggapan bahwa pekerjaan yang ditugaskan perusahaan sesuai dengan kemampuan serta latar belakang mereka. Selain itu ada 3 responden (10,00%) ragu-ragu dan 8 responden (26,66%) tidak setuju karena karyawan tersebut kurang dapat memahami apa yang telah diinformasikan oleh perusahaan.

2. Job Evaluation (Evaluasi Pekerjaan)

Dalam menerapkan evaluasi pekerjaan yang dilakukan pada PT. Bangun Indo Lestari perusahaan menyusun tingkat-tingkat pekerjaan dalam deskripsi pekerjaan, pembahasan akan hal ini didasarkan pada :

- a. Faktor-faktor kritikal yang dipertimbangkan oleh PT. Bangun Indo Lestari
- b. Memberikan penilaian atas faktor-faktor kritikal tersebut

Adapun evaluasi pekerjaan yang dilaksanakan oleh PT. Bangun Indo Lestari.

Tabel 3
Deskripsi Pekerjaan Dalam Kelas-Kelas Pekerjaan

Kelas pekerjaan	Team Manager	Senior Supervisor	Junior Clerk	Secretary Team
Deskripsi pekerjaan				
Pendidikan minimal	S1 – S2	S1	SMU, D1, sederajat	D3
Pengalaman kerja minimal	3,5 tahun	2 tahun	Non pengalaman 3 bulan training	Non pengalaman 3 bulan training
Sifat pekerjaan	Sangat bervariasi	Bervariasi	Cukup Bervariasi	Rutin
Kondisi pekerjaan	Sangat kompleks	Kompleks	Cukup Kompleks	Sederhana
Tanggung jawab	Sangat besar	Besar	Cukup besar	Kecil

Sumber : PT. Bangun Indo Lestari

Dari tabel 3 setiap pangkat pekerjaan memiliki deskripsi pekerjaan yang berbeda-beda, sehingga dapat diperbandingkan dan dapat diketahui bahwa suatu pekerjaan akan masuk pada pekerjaan yang telah ditentukan. Berdasarkan analisa kesimpulannya bahwa perusahaan menggunakan metode evaluasi pekerjaan Job Grading.

Tabel 4
Teknik Pemberian Gaji yang Diterapkan oleh Perusahaan

Penilaian karyawan	Jumlah responden/karyawan	Persentasi
Sangat setuju	6	20,00
Setuju	13	43,33
Ragu-ragu	3	10,00
Tidak setuju	8	26,66
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa 6 responden (20,00%) sangat setuju, 13 responden (43,33%) setuju, terhadap teknik perusahaan dalam memberikan gaji dengan metode Job Grading. Selain itu ada 3 responden (10,00%) ragu-ragu dan 8 responden (26,66%) tidak setuju karena beranggapan bahwa metode yang diterapkan kurang memperhatikan faktor-faktor penting lainnya, seperti adanya pengukuran (degree dan pemberian point) terhadap faktor-faktor pekerjaan yang dipilih sehingga penilaian dapat dilakukan dengan lebih tepat.

3. Survey Gaji

Pelaksanaan pemberian gaji berdasarkan penetapan pemberian gaji yang diterapkan oleh PT.Bangun Indo Lestari yaitu dengan menyelenggarakan survey gaji. Adapun penyelenggaraan survey gaji yang dilakukan oleh PT. Bangun Indo Lestari yang dilakukan secara formal maupun informal oleh bagian personalia. Secara formal dengan melakukan survey gaji pada perusahaan lain.

Selain melakukan survey secara formal, sebagian personalia juga melakukan pembicaraan informasi melalui telepon, untuk mengetahui gaji yang sedang berlaku saat ini. Hal ini bertujuan agar perusahaan tidak terlalu rendah dalam memberikan gaji dan juga tidak terlalu tinggi.

Tabel 5
Gaji yang diberikan cukup bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis

Penilaian dan pendapat karyawan	Jumlah Responden/karyawan	Persentasi
Sangat setuju	8	26,66
Setuju	10	33,33
Ragu-ragu	10	33,33
Tidak setuju	2	6,66
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa gaji yang diterapkan oleh perusahaan, karyawannya telah sesuai dengan pekerjaan yang sama pada perusahaan lain, karena sebagian besar responden yaitu 8 responden (26,66%) sangat setuju dan 10 responden (33,33%) setuju bahwa gaji yang diberikan perusahaan cukup bersaing dengan perusahaannya dalam pekerjaan yang sejenis. Sisanya 10 responden ragu-ragu (33,33%) dan 2 responden (6,66%) tidak setuju karena mereka tidak mengetahui besarnya gaji yang berlaku di pasaran.

4. Menentukan harga setiap pekerjaan

Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan diberikan berdasarkan kelas pekerjaannya. Kelas pekerjaan karyawan ditentukan berdasarkan hasil evaluasi pekerjaan, semakin tinggi kelas pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat gaji yang diterima. Perusahaan menetapkan standar gaji untuk setiap pekerjaan dan disetujui oleh direksi. Adapun struktur gaji yang ada dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Struktur Gaji bagian PPIC

Pangkat	Minimal Gaji	Maksimal Gaji
Team Manager	12000	15000
Senior Supervisor	10000	11000
Juniour Clerk	8000	9000

Sumber : Kuesioner

Dari tabel 6 menunjukkan bahwa pada setiap pangkat memiliki gaji yang berbeda-beda dan masing-masing pangkat memiliki nilai minimum gaji pokok perbulan karyawan yang merupakan nilai terendah yang diberikan oleh PT. Bangun Indo Lestari. Selain menunjukkan nilai maksimum gaji pokok perbulan karyawan yang merupakan nilai tertinggi yang diberikan oleh PT. Bangun Indo Lestari. Kepuasan kerja karyawan terhadap gaji yang diterima oleh karyawan selama ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 7
Kepuasan Kerja Terhadap Besarnya Gaji yang Diterima

Penilaian / Pendapat karyawan	Jumlah Responden / karyawan	Persentasi
Sangat setuju	5	16,66
Setuju	12	40,00
Ragu-ragu	4	13,33

Tidak setuju	9	30,00
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kepuasan dalam hal besarnya gaji yang diberikan pada karyawan karena sebanyak 5 orang (16,66%) menjawab sangat setuju, sementara 12 responden (40,00%) setuju atas besarnya gaji yang diterima, karena mereka sudah merasa puas bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan jabatan serta pengalaman mereka. Selain itu ada 4 responden ragu-ragu (13,33%) dan 9 responden (30,00%) tidaksetuju karena mereka merasa kecewa tidak mendapatkan promosi kenaikan jabatan, dengan prestasi kerja yang baik dalam masa kerja 3 sampai 4 tahun. Di dalam menetapkan harga untuk setiap pekerjaan, perusahaan telah menentukan tingkat pembayaran untuk setiap pekerjaan dan mengelompokkan tingkat pembayaran yang berbeda kedalam suatu struktur gaji.

Tabel 8
Penetapan Harga Setiap Pekerjaan

Penilaian karyawan terhadap harga setiap pekerjaan	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	6	20,00
Setuju	10	33,33
Ragu-ragu	4	13,33
Tidak setuju	10	33,33
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 6 orang (20,00%) menjawab sangat setuju, sementara 10 responden (33,33%) setuju karena mereka beranggapan bahwa perusahaan telah menetapkan harga pekerjaan yang telah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasaran tenaga kerja. Sisanya 4 responden (13,33%) ragu-ragu dan 10 responden (33,33%) tidak setuju, karena mereka kurang memahami standar gaji yang berlaku di pasaran.

Demikian juga dalam kaitannya dalam waktu pembayaran gaji, pelaksanaan pemberian gaji untuk karyawan baru dan karyawan lama masing-masing berbeda pada PT.Bangun Indo Lestari. Untuk karyawan yang baru telah diterima perusahaan harus menjalani masa percobaan selama 3 bulan. Dalam

masa percobaan gaji gaji yang diterima sebesar 80% dari gaji pokok, belum termasuk tunjangan transport dan uang makan. Sedangkan pemberian gaji untuk karyawan lama diberikan sebesar 100% dan untuk setiap tahun akan ada penyesuaian gaji sebesar 5-10%. Pelaksanaan pemberian gaji dilakukan perusahaan setiap tanggal 2 setiap bulannya.

Tabel 9
Waktu Pembayaran Gaji

Penilaian karyawan terhadap waktu pembayaran gaji	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	5	16,66
Setuju	18	60,00
Ragu-ragu	7	23,33
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pemberian gaji perusahaan sudah tepat, dengan adanya 5 responden (16,66%) menjawab sangat setuju, sementara 18 responden (60,00%) setuju dengan waktu pembayaran gaji yang dilaksanakan perusahaan karena sesuai dengan kebutuhan hidup serta pelaksanaannya selalu tepat tanggal 2 setiap bulannya, kecuali hari libur. Sisanya 7 responden (23,33%) ragu-ragu, karena mereka beranggapan Bangun Indo Lestaria tanggal 2 jatuh pada hari libur maka pembayaran gaji tidak tepat waktu, maka diharapkan penggajian dilakukan sebelum hari libur tersebut.

Tabel 10
Tata Cara Pembayaran Gaji Tidak Menyulitkan Karyawan

Penilaian karyawan terhadap Tata Cara Pembayaran Gaji	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	5	16,66
Setuju	12	40,00
Ragu-ragu	2	6,66
Tidak setuju	8	26,66
Sangat tidak setuju	3	10,00
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa prosedur pemberian gaji yang dilaksanakan perusahaan tidak menyulitkan mereka dalam menerima haknya.

Hal ini dapat diketahui dengan adanya 5 responden (16,66%) menjawab sangat setuju, sementara 12 responden (40,00%) setuju dengan tata cara pemberia gaji yang dilaksanakan perusahaan. Sisanya 2 responden (6,66%) ragu-ragu dan 8 responden (26,66%) tidak setuju, karena karyawan kurang memahami tata cara pembayaran gaji yang dilaksanakan perusahaan dan 3 responden (10,00%) sangat tidak setuju karena mereka beranggapan bahwa tata cara penggajian selama ini sangat menyulitkan mereka. Oleh karena itu sebaiknya perusahaan menjelaskan serta menggambarkan lebih detail mengenai tata cara pembayaran gaji yang baik.

B. Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada PT.Bangun Indo Lestari

Dari hasil kuesioner yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan pada PT.Bangun Indo Lestari dapat ditampilkan melalui tabel-tabel hasil kuesioner sebagai berikut:

Tabel 11
Tingkat Absesni/Kemangkiran Karyawan
pada PT.Bangun Indo Lestari
Tahun 1999 – 2002

Tahun	Jumlah jam kerja karyawan Total	Jam kerja karyawan yang hilang	Persentasi
1999	38.246	2.350	6,14
2000	34.088	1.989	5,85
2001	31.734	1.505	4,74
2002	35.125	1.375	3,91

Dari tabel diatas dapat dilihat dari tahun 1999 karyawan PT.Bangun Indo Lestari mengalami penurunan absensi dari 2.350 menjadi 1.989 atau mengalami kenaikan 0,48%. Hal ini sangat berpengaruh pada produktivitas yang maksimal, sementara itu pada tahun 2001 mengalami penurunan yang tidak begitu signifikan, hal ini menjadi suatu pertimbangan bagi personalia untuk mempertahankan kinerja pada departemen PPIC.

Tabel 12
Karyawan Berusaha Sedapat Mungkin Tidak Absen

Penilaian Karyawan	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	17	23,33
Setuju	16	53,33

Ragu-ragu	1	3,33
Tidak setuju	4	13,33
Sangat tidak setuju	2	6,33
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mereka sedapat mungkin untuk tidak absen, dimana 7 responden (23,33%) menjawab sangat setuju, sementara 16 responden (53,33%) setuju. Sisanya 1 responden (3,33%) ragu-ragu dan 4 responden (13,33%) tidak setuju, karena mereka merasa kurang bersemangat setelah melakukan pekerjaan yang melelahkan dan merasa perlu untuk absen dan sisanya 2 responden (6,33%) sangat tidak setuju karena mereka merasa imbalan jasa yang mereka terima tidak sebanding dengan pengorbanan melalui kehadiran mereka di perusahaan.

Tabel 13
Tingkat Labour Turn Over Karyawan
pada PT.Bangun Indo Lestari
Tahun 1999 – 2002

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Keluar	Persentasi
1999	18	3	16,66
2000	15	2	13,38
2001	15	1	7,14
2002	16	1	6,25

Tabel 14
Karyawan Merasa Berat untuk Meninggalkan Perusahaan

Penilaian Karyawan	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	4	13,33
Setuju	14	46,66
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	11	36,66
Sangat tidak setuju	1	3,33
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 4 responden (13,33%) sangat setuju, dan 14 responden (46,66%) setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan masih setia pada perusahaan. Sisanya 11 responden (36,66%) tidak setuju karena mereka hanya mempertimbangkan gaji tertinggi

yang mereka peroleh dalam melakukan suatu pekerjaan bagi perusahaan, sisanya 1 responden (3,33%) sangat tidak setuju.

Tabel 15
Tingkat Ketelambatan Kerja Karyawan
pada PT.Bangun Indo Lestari
Tahun 1999 – 2002

Tahun	Jumlah Jam Kerja Karyawan	Total Lamanya Keterlambatan	Persentasi
1999	38.125	1.173	3,07
2000	34.088	829	2,43
2001	31.734	758	2,20
2002	35.125	696	2,16

Tabel 16
Tingkat Kedisiplinan Waktu Tiba di Kantor

Penilaian Karyawan	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	7	23,33
Setuju	17	56,66
Ragu-ragu	3	10,00
Tidak setuju	3	10,00
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel 16 diatas dapat diketahui bahwa 7 responden (23,33%) sangat setuju, dan 17 responden (56,66%) setuju. Bahwa mereka perlunya ketepatan waktu di tempat kerja karena kedisiplinan kerja merupakan suatu faktor kerja yang penting. Sisanya 3 responden (10,00%) ragu-ragu dan 3 responden lainnya (10,00%) tidak setuju untuk harus tiba di tempat kerja karena merasa tidak terlalu penting sebab telah biasa melakukan lembur di kantor.

Tabel 17
Tanggung Jawab Karyawan Tidak Akan Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Jam Kerja Selesai Tanpa Alasan yang Tepat

Penilaian /Pendapat Karyawan Terhadap Tanggung jawab	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	4	13,33
Setuju	14	46,66
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	11	36,66
Sangat tidak setuju	1	3,33
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 4 responden (13,33%) sangat setuju, dan 14 responden (46,66%) setuju. Karena mereka menganggap bahwa disiplin kerja merupakan hal penting dalam melakukan suatu pekerjaan. Sisanya 11 responden (36,66%) tidak setuju dan 1 responden lainnya (3,33%) sangat tidak setuju karena mereka beranggapan Bangun Indo Lestaria pekerjaan selesai tidak perlu berlama-lama di kantor.

Tabel 23
Karyawan Merasa Senang
Dengan Lingkungan dan Kondisi Kerja yang Ada

Penilaian / pendapat karyawan atas kondisi lingkungan kerja	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	4	13,33
Setuju	15	50,00
Ragu-ragu	2	6,33
Tidak setuju	8	26,66
Sangat tidak setuju	1	3,33
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 4 responden (13,33%) sangat setuju, dan 15 responden (50,00%) setuju. Kalau mereka merasa senang dengan lingkungan dan kondisi kerja yang ada. Sementara 2 responden (6,33%) ragu-ragu. Sisanya 8 responden (26,66%) tidak setuju dan 1 responden (3,33%) sangat tidak setuju karena mereka merasa kurang dapat bekerja sama dengan baik dengan karyawan yang lainnya.

Tabel 18
Harga Pekerjaan yang Ditetapkan Perusahaan
Dapat Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan

Penilaian Karyawan	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	3	20,00
Setuju	15	50,00
Ragu-ragu	-	-
Tidak setuju	6	20,00
Sangat tidak setuju	3	10,00
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 3 responden (20,00%) sangat setuju, dan 15 responden (50,00%) setuju. Karena mereka merasa gaji yang mereka terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Sisanya 6 responden (20,00%) tidak setuju dan 3 responden lainnya (10,00%) sangat tidak setuju karena mereka merasa gaji yang diberikan saat ini kurang dapat memenuhi mereka, olehh karena itu sebaiknya perusahaan perlu meninjau kembali kebijakan penggajian yang diberikan saat ini sudah memenuhi prinsip adil dan wajar.

Tabel 19
Cara Penggajian yang Dilakukan Perusahaan Sudah Baik dan Dapat Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Penilaian Karyawan atas cara penggajian	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	5	16,66
Setuju	9	30,00
Ragu-ragu	1	3,33
Tidak setuju	13	43,33
Sangat tidak setuju	2	6,33
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel 19 diatas dapat diketahui bahwa 5 responden (16,66%) sangat setuju, dan 9 responden (30,00%) setuju. Karena mereka beranggapan bahwa pelaksanaan tata cara penggajian yang dilaksanakan perusahaan tidaklah menyulitkan dan 1 responden (3,33%) ragu-ragu. Sisanya 13 responden (43,33%) tidak setuju dan 2 responden (6,33%) sangat tidak setuju, karena karyawan kurang memahami cara-cara penggajian pada perusahaan.

Tabel 20
Penerapan Sistem Penggajian yang Dilakukan Perusahaan Dapat Mengurangi Tingkat Absensi/Kemangkiran Karyawan

Penilaian Karyawan	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	-	-
Setuju	-	-
Ragu-ragu	1	3,33
Tidak setuju	16	53,33
Sangat tidak setuju	13	43,33
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 1 responden (3,33%) ragu-ragu, 16 responden (53,33%) tidak setuju. 13 responden (27,78%) sangat tidak setuju karena mereka beranggapan bahwa sebagian besar mereka mangkir/absen karena mereka sering mengalami hambatan tertentu bukan karena faktor semata.

Tabel 21
Dengan Gaji Yang Diterima Selama Ini Karyawan Merasa Senang Untuk Bekerja Lebih Awal dan Bersedia Untuk Lembur (Time Over)

Penilaian Karyawan	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	-	-
Setuju	3	3,33
Ragu-ragu	10	10,00
Tidak setuju	9	60,00
Sangat tidak setuju	8	26,66
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 3 responden (3,33%) setuju, dan 10 responden (10,00%) ragu-ragu, 9 responden (30,00%) tidak setuju, dan 8 responden (26,67%) sangat tidak setuju karena mereka kurang menyukai lembur kecuali jika pekerjaan belum selesai karena mereka terlambat di kantor.

Tabel 22
Dengan Gaji yang Diterima Karyawan Menjadi Bersemangat dan Akan Meningkatkan Produktivitas

Penilaian Karyawan	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	2	6,66
Setuju	9	30,00
Ragu-ragu	7	23,33
Tidak setuju	9	30,00
Sangat tidak setuju	3	10,00
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 2 responden (6,66%) sangat setuju, dan 9 responden (30,00%) setuju. Karena mereka merasa gaji yang mereka terima dapat mencukupi kebutuhan mereka serta sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan sementara 7 responden (23,33%) ragu-ragu dan 9 responden lainnya (30,00%) tidak setuju karena mereka merasa gaji yang mereka terima terlalu kecil dan kurang dapat memenuhi kebutuhan mereka. Dan

3 responden (10,00) sangat tidak setuju, karena gaji yang diterima saat ini sangat kecil dan kurang memenuhi kebutuhan hidup yang layak.

Tabel 23
Hubungan Antara Atasan dan Bawahan
Membuat Karyawan Betah Bekerja

Penilaian Karyawan	Jumlah Responden / Karyawan	Persentasi
Sangat setuju	-	-
Setuju	2	6,33
Ragu-ragu	2	6,33
Tidak setuju	18	60,00
Sangat tidak setuju	8	26,66
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 2 responden (6,33%) setuju, karena mereka merasa tidak mempunyai kesulitan dalam melakukan komunikasi dengan atasannya dan 2 responden (6,33%) ragu-ragu. 18 responden (60,00%) tidak setuju dan 8 responden lainnya (26,66%) tidak sangat setuju karena mereka merasa atasan mereka kurang memperhatikan bawahannya.

Hasil kuesioner ini diperoleh dari 30 responden yang diamBangun Indo Lestari dari sebagian jumlah karyawan pada departemen PPIC. data-data dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 24
Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentasi
1 – 2 tahun	3	10,00
2 – 3 tahun	3	10,00
3 – 4 tahun	16	53,33
4 – 5 tahun	8	26,66
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja responden berkisar antara satu sampai dua tahun sebesar 3 responden (10,00%) dua sampai tiga tahun sebesar 3 responden (10,00%) tugas sampai empat tahun 16 responden (53,33%) empat sampai lima tahun 8 responden (26,66%).

Berdasarkan hasil analisa perkiraan dan kuadran untuk variabel X dan Y maka akan dapat ditentukan koefisien korelasi. Adapun hasil dari nilai r tersebut dapat bervariasi dari $-1;0$ hingga 1. jika $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan

antara 2 variabel tersebut sangatlah lemah atau tidaka da sama sekali. Jika $r = 1$ atau mendekati $+1$ maka korelasi antara 2 variabel tersebut positif dan sangat kuat. Jika $r = 1$ atau mendekati -1 , maka korelasi dinyatakan sangat kuat dan negatif.

$$\begin{aligned}
 R &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2]} - \sqrt{[n\sum y^2 - (\sum y)^2]}} \\
 &= \frac{30.(40.245) - 1128.1069}{\sqrt{(30.42.472 - 1.128^2)} \cdot \sqrt{(30.38.150 - 1.069^2)}} \\
 &= \frac{1.207.350 - 1.205.832}{\sqrt{(1.274.160 - 1.272.384)} \cdot \sqrt{(1.144.020 - 1.142.761)}} \\
 &= \frac{1518}{\sqrt{1776} \cdot \sqrt{1739}} \\
 &= \frac{1518}{\sqrt{3.088.464}} \\
 &= \frac{1518}{1757,4026} \\
 R &= 0,8639
 \end{aligned}$$

Jika ternyata terdapat hubungan antara pelaksanaan sistem kompensasi terhadap semangat kerja yang besarnya 0,8639 dan berarti positif dan mendekati $+1$ ini berarti setiap ada perubahan/ peningkatan kompensasi akan menyebabkan perubahan/pengaruh pada semangat kerja. Untuk mengetahui besarnya dampak pelaksanaan sistem kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dapat digunakan koefisien determinasi, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,8639)^2 \times 100\% \\
 &= 74,63\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi menunjukkan nilai 74,63% yang berarti sistem kompensasi memiliki kotrabusi terhdap perubahan pada semangat kerja sebesar 74,63 sedangkan sisanya 25,36% dipenagruhi oleh faktor-faktor lain yaitu antara lain : sikap alasan suasana kerja, fasilitas dan lain-lain

C. Motode Kompensasi yang digunakan pada PT. Bangun Indo Lestari

Metode kompensasi yang digunakan pada PT. Bangun Indo Lestari adalah metode jamak, dimana gaji pokok seseorang karyawan diberikan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan seperti:

1. Ijazah

Besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan adalah berdasarkan lulusan pendidikan terakhir karyawan. tentunya untuk tamatan sarjana strata satu tidak sama dengan karyawan yang hanya tamatan SMU sederajat

2. Sifat Pekerjaan

Kompensasi yang diberikan berdasarkan sifat pekerjaan dalam ini masing-masing pekerjaan dibedakan atas pekerjaan pada level jabatan yang lebih tinggi hingga level yang paling bawah

3. Pendidikan Informal

Pendidikan informal dalam hal ini seperti pendidikan yang diperoleh oleh seorang karyawan diluar pendidikan formal yang didapat oleh karyawan seperti: kursus-kursus dan pengalaman-pengalaman bekerja di perusahaan lain. Karyawan yang memiliki nilai yang baik dalam sertifikatnya dan memiliki pengalaman bekerja biasanya mendapat prioritas yang baik dalam pemberian kompensasi dan memiliki peluang untuk dipromosikan jabatannya.

Kesimpulan

Dari hasil analisa serta pembahasan pada bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pelaksanaan sistem penggajian yang dilakukan oleh PT. Bangun Indo Lestari terhadap semangat kerja karyawan yakni:

1. Sistem kompensasi yang diterapkan oleh PT. Bangun Indo Lestari berdasarkan penelitian dapat dilihat dari kesimpulan dibawah ini

a. Job analysis (analisa pekerjaan)

Berdasarkan penelitian analisa pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Bangun Indo Lestari sudah cukup baik, hal ini didukung dengan adanya tanggapan dari responden sangat setuju (20,00%) dan setuju (43,33%). Namun disamping itu ada juga beberapa responden yang berpendapat ragu-ragu (10,00%) dan tidak setuju (26,66%).

b. Job Evaluation (evaluasi pekerjaan)

Evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Bangun Indo Lestari sudah cukup baik, hal ini didukung dengan tanggapan responden yang menjawab sangat setuju (20.00%) dan setuju (43,33%) mengenai teknik

pemberian gaji yang diberikan oleh perusahaan. Namun disamping itu ada beberapa responden berpendapat ragu-ragu (10,00%) dan tidak setuju (26,66%), karena mereka menganggap bahwa metode yang diterapkan kurang memperhatikan faktor-faktor penting lainnya.

c. Survey gaji

Survey gaji yang dilaksanakan oleh perusahaan sudah cukup baik, hal ini didukung oleh tanggapan responden yang menjawab sangat setuju (26,66%) setuju (33,33%) bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Sisanya ragu-ragu (33,33%) dan tidak setuju (6,66%) karena mereka tidak mengetahui besarnya gaji yang berlaku di pasaran tenaga kerja.

d. Prancing Job (penentuan harga setiap pekerjaan)

Penentuan harga setiap dinilai berdasarkan:

1) Kepuasan karyawan terhadap besarnya gaji yang diterima

Penentuan harga pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Bangun Indo Lestari sudah cukup baik. Hal ini didukung oleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju (20,00%), setuju (33,33%). Tetapi disamping itu ada juga beberapa responden yang menyatakan ragu-ragu (13,33%) dan tidak setuju karena mereka merasa kecewa tidak mendapatkan promosi jabatan.

2) Penetapan harga pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Bangun Indo Lestari

Pelaksanaannya sudah cukup baik hal ini didukung dengan jawaban responden yang menyatakan sangat setuju (20,00%), setuju (50,00%). Namun disamping itu ada beberapa responden yang tidak setuju (20,00%) dan sangat tidak setuju (10,00%) karena mereka kurang memahami standar gaji yang berlaku di pasaran tenaga kerja.

e. Proses pemberian gaji

Penilaian proses pemberian gaji yang dilakukan oleh PT. Bangun Indo Lestari terhadap apra karyawannya berdasarkan:

1) Waktu pembayaran gaji (setiap tanggal 2 setiap bulannya) proses pembayaran gaji yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik. Hal ini

didukung oleh tanggapan beberapa responden yang menyatakan sangat setuju (16,66%) dan setuju (60,00%), tetapi disamping itu ada juga beberapa responden (23,33) yang berpendapat Bangun Indo Lestaria tanggal 2 jatuh pada hari libur, maka waktu pembayaran gaji menjadi tidak tepat waktu, karena diberikan setelah hari libur tersebut.

- 2) Bahwa tata cara pembayaran gaji yang dilakukan oleh PT. Bangun Indo Lestari tidaklah menyulitkan karyawan, pemberian gaji yang dilakukan oleh PT. Bangun Indo Lestari sudah cukup baik. Tanggapan para responden yang sangat setuju (16,66%) dan setuju (40,00%), disamping masih ada responden yang ragu-ragu (6,66%) dan tidak setuju (26,66%) dan sangat tidak setuju (10,00%) karena mereka kurang memahami tata cara pemberian gaji yang dilaksanakan oleh perusahaan.
2. Pengaruh kebijakan terhadap semangat kerja pada PT. Bangun Indo Lestari dapat dilihat dari hasil analisa korelasi, dapat disimpulkan bahwa pada saat penelitian terhadap hubungan antara sistem kompensasi dengan semangat kerja sebesar 0,8639.
3. Metode kompesasi yang diterapkan oleh PT. Bangun Indo Lestari dalam pemberian kompensasi didasarkan pada ijazah yaitu berdasarkan lulusan pendidikan terakhir, sifat pekerjaan itu sendiri dan pendidikan informal karyawan

BIBLIOGRAFI

- Afriandi, S. (2017). Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Perusahaan Jasa Survey. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(2), 133–143.
- Anis, M., Nandiroh, S., & Supriyanto, A. (2007). Usaha Peningkatan Produktivitas dengan Productivity Evaluation Tree (PET) Models. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 5(3), 106–112.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*, 288.
- Singarimbun, M. (1993). The Opening of a Village Labour Market: Change in employment and Welfare in Sriharjo. *Dalam Chris Manning and J. Hardjono, Eds., Indonesia Assessment*.