

**PERANAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM
MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA CV BOGA JAYA (AMANDA
BROWNIES) BANJARBARU**

**Ricky Agus Ariandy¹ Rizki Amalia Afriana²
Dewi Setiawati³
Rickyyaa017@gmail.com**

STIE NASIONAL BANJARMASIN^{1,2,3}

Recived: 3 Januari 2025, Accepted: 20 Februari 2025, Publish: 31 Maret 2025

Abstact,

The purpose of this study is to determine the compensation that has been carried out by CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru in increasing employee morale and to find out the compensation that CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru should always do in increasing employee morale.

The method used in this study is qualitative descriptive method. This method was chosen considering that this study aims to make an overview of compensation in improving employee morale at CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru.

The results of the study found that employee morale is still low, this can be seen from the results of the questionnaire answers. Based on these results, it is known that compensation has not been given appropriately, such as compensation is still inadequate which results in a decrease in employee morale, the workload felt by employees is still quite high and conflicts due to compensation that is considered still unfair and decent.

Keywords: compensation and morale

Abstrak,

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian kompensasi yang selama ini dilakukan CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan untuk mengetahui pemberian kompensasi yang sebaiknya selalu dilakukan CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih mengingat penelitian ini bertujuan untuk membuat suatu gambaran tentang pemberian kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru.

Hasil penelitian menemukan bahwa semangat kerja karyawan masih rendah, hal tersebut dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pemberian kompensasi belum diberikan secara tepat, seperti kompensasi masih kurang layak yang mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan, beban kerja yang dirasakan karyawan masih cukup tinggi dan konflik akibat dari kompensasi yang dianggap masih belum adil dan layak.

Kata kunci: kompensasi dan semangat kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa yang ditawarkan agar dapat melayani permintaan konsumen. Untuk memenuhi permintaan dalam melaksanakan proses pendistribusiannya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi dalam menunjang proses pendistribusiannya. Faktor yang harus ada yakni bahan baku, modal dan tenaga kerja (SDM). Keberhasilan pengembangan segala sesuatu yang telah ada tersebut tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai, berkualitas dan dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan sekitar. Namun dengan segala suatu kegiatan yang semakin kompleks dan bersifat monoton setiap harinya, para SDM yang bahkan sudah terlatihpun akan menemui sebuah penurunan semangat kerja dan untuk mengatasi masalah tersebut, tidak jarang perusahaan memberikan imbalan jasa yang lebih kepada karyawannya. Pimpinan perusahaan berharap dengan pemberian kompensasi yang besar, maka para pekerja menjadi lebih termotivasi lagi

dalam hal bekerjanya. Memang pada dasarnya, kompensasi dirasakan sangat penting dalam hubungannya di dalam sebuah perusahaan dengan para karyawan. Menurut Hasibuan (2001:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Peningkatan semangat kerja karyawan, pemilik menetapkan kebijakan pemberian kompensasi, yaitu: gaji, bonus, tunjangan kesehatan dan Tunjangan Hari Raya. Kompensasi diberikan sesuai pekerjaan masing-masing, karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak adil dan tidak merata, maka menimbulkan semangat karyawan yang tidak puas dengan kompensasi yang diberikan masih rendah. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan

pelanggan.

Amanda Brownies sebenarnya telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan Semangat kerja karyawan salah satunya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi atau balas jasa yang diberikan oleh Amanda Brownies terdiri dari upah, program-program benefit bagi karyawan, dan imbalan pasca kerja. Diakui oleh manajer bagian Sumber Daya Manusia bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan Amanda Brownies bisa dikategorikan tinggi dan lengkap. Akan tetapi dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan bagian produksi diketahui bahwa kompensasi yang mereka terima masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi yang adil dan jelas sangat diharapkan bagi karyawan sebagai penghasilan bagi kehidupan mereka dan keluarganya, karena kompensasi merupakan cerminan status sosial dan sebagai alat ukur kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus hati-hati dalam melakukan penilaian tenaga kerja,

agar pemberian kompensasi yang adil dan jelas dapat terlaksana seefisien dan seefektif mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pelaksanaan kompensasi yang adil dan jelas akan menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan menjadi tinggi, sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan dengan adil dan jelas maka kinerja yang ditunjukan oleh karyawan akan rendah, yaitu seperti adanya tanggung jawab yang kurang maksimal atas tugas yang diberikan sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang harus dimiliki dan dijaga oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan karena merupakan penggerak utama roda kehidupan dalam perusahaan. Perusahaan besar maupun kecil memiliki visi dan misi tertentu untuk mencapai tujuan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan faktor sumber daya manusia berupa kompensasi dan

semangat kerja karyawan adalah CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru. Amanda Brownies merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang produksi makanan. CV Boga Jaya membuka pabrik baru untuk produksi di Banjarbaru Barat No.08F Rt.07 Kec. Liang Anggang Kalimantan Selatan sejak 2016

Berdasarkan data personalia karyawan produksi CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru terbagi menjadi 2 yaitu karyawan tenaga harian lepas (THL) dan karyawan kontrak, karyawan tersebut saling bekerja sama dalam kelancaran proses produksi. Berdasarkan Surat Keputusan (SK) Gubernur Kalsel Nomor 188.44/0824/KUM/2022 tanggal 21 November 2022 tentang Upah Minimum Provinsi Kalsel Tahun 2023 UMP Kalsel ditetapkan sebesar Rp 3.149.977 atau naik 8,3% dari yang sebelumnya Rp 2.906.473. Untuk pemberian gaji yang telah diberikan perusahaan ternyata masih ada beberapa karyawan yang belum menerima gaji sesuai dengan UMP yg telah ditetapkan, akibatnya terdapat

perbedaan yang sangat signifikan antara gaji tenaga harian lepas (THL) dan gaji karyawan kontrak yang mana perbedaan tersebut menimbulkan kecemburuan sosial mengenai pemberian upah kerja antar karyawan produksi karena karyawan tenaga harian lepas merasa ketidakadilan dalam pemberian gaji sebab beban kerja yang mereka terima sama dengan karyawan kontrak akan tetapi dalam pemberian gaji terdapat perbedaan sehingga mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan bagian produksi pada CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Helmi Hadillah, S.H selaku Human Resource & General Affair (HRGA) CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru, dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat semangat kerja pada karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi dan

mengakibatkan kerjasama antar karyawan produksi yang dinilai sangat kurang karena karyawan merasa tidak adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan suatu pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal.

Selanjutnya wawancara dengan 30 karyawan tetap terkait dengan kompensasi diperoleh bahwa karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan karena apabila ada karyawan yang tidak hadir maka beban kerja dialihkan kepada karyawan yang hadir tanpa adanya tambahan gaji, karyawan merasa beban kerja yang mereka terima masih terlalu tinggi seperti karyawan dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat tanpa adanya kesalahan yang mengakibatkan kerusakan pada suatu produk. Apabila terjadi kerusakan maka karyawan harus bertanggung jawab dengan apa yang mereka

kerjakan, melakukan pekerjaan melebihi batas jam kerja yang ditentukan maka pekerjaan tersebut disebut sebagai loyalitas kerja tanpa adanya pemberian insentif yang sesuai.

Permasalahan yang dihadapi adalah rendahnya pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan yang tidak sesuai UMP yang sudah ditetapkan pemerintah sehingga terjadi kecemburuan sosial dalam perusahaan karena perbedaan pemberian kompensasi, sehingga mengakibatkan kerjasama antara karyawan dinilai sangat kurang, beban kerja yang selama ini dirasakan karyawan masih cukup tinggi dan secara tidak langsung hal tersebut membuat turunnya semangat kerja karyawan, khususnya karyawan di bagian produksi

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peranan Pemberian Kompensasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi pada CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru”.

Berdasarkan latar belakang di

atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih ada yang tidak sesuai UMP sehingga mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan. 2. Kerjasama antar karyawan yang dinilai masih sangat kurang karena karyawan merasa tidak adil dalam pemberian kompensasi selama ini. 3. Beban kerja yang selama ini dirasakan karyawan bagian produksi masih terlalu tinggi.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimana pemberian kompensasi yang sudah dilaksanakan CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru pada karyawan bagian produksi selama ini.

2. Bagaimana pemberian kompensasi yang sebaiknya dilaksanakan CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan bagian produksi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : 1. Untuk mengetahui pemberian kompensasi yang sudah dilaksanakan CV Boga Jaya

(Amanda Brownies)

Banjarbaru pada karyawan bagian produksi selama ini. 2. Untuk mengetahui pemberian kompensasi yang sebaiknya dilaksanakan CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan bagian produksi.

Menurut Kasmir (2016:254) “Semangat kerja karyawan akan meningkat jika kompensasi yang diterima sesuai dengan harapannya”. Karyawan bersemangat dan berupaya menjalankan aktivitas kerjanya karena kompensasi yang diterimanya wajar atau meningkat. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima tidak layak atau wajar maka semangat kerja dan upaya kerja menjadi menurun dan hal ini tentu berdampak pada hal-hal lainnya seperti kinerjanya, hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Pravasta, dkk yang menyatakan bahwa “dengan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan hidup yang sesuai dengan jabatan dan beban pekerjaan dapat memacu semangat kerja karyawan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2001:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Panggabean (2004:15) dapat didefinisikan sebagai “suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Menurut Kasmir (2016:6) mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”. Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk

menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kompensasi

Hasibuan (Hidayah 2016:21) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Sunyoto (2015) menyatakan bahwa “salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi”. Sedangkan Kasmir (2016) menyatakan bahwa “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan”.

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan

keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana di dalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Berdasarkan definisi kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Pemberian balas jasa berdasarkan kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis kompensasi terbagi menjadi dua macam yaitu: 1. Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang di berikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis

kompensasi keuangan dapat berupa: gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif. 2. Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan terdiri dari: tunjangan kesehatan, tunjangan jaminan kecelakaan kerja, tunjangan fasilitas, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan lain lain.

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2002:160) mengatakan “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dan lebih baik”. Hasibuan (Praptiwi, 2017) mengatakan “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.” Semangat kerja adalah sikap dalam diri karyawan yang menimbulkan kegairahan untuk selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik, dengan meningkatnya semangat kerja maka jenis pekerjaan apapun akan

lebih cepat terselesaikan, kelalaian akan dapat dikurangi dan tingkat ketidakhadiran akan dapat diperkecil.

Perusahaan pada umumnya pasti memiliki indikator dalam mengukur semangat kerja karyawannya. Semangat kerja diukur untuk melihat seberapa baik seorang karyawan bekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Berikut ini adalah indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2002) : 1. Tingkat absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena berpergian tanpa diberi wewenang, ketepatan waktu saat masuk kerja dan pulang kerja. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur dan pemberhentian kerja. 2. Kerjasama disini dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat terlihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka guna mencapai tujuan perusahaan. 3.

Tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru sendiri, ketiga faktor tersebut digunakan untuk mengukur semangat kerja karyawannya. Karyawan dapat dikatakan memiliki semangat kerja yang baik apabila indikator-indikator semangat kerja telah tertanam baik dalam dirinya.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru Jl. Banjar Gawi Barat Komp LIK No.8F RT.07. Sementara yang menjadi responden penelitian adalah karyawan bagian produksi. Alasan dilakukan penelitian ini karena semangat kerja karyawan bagian produksi pada CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru mengalami penurunan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru sebanyak 30 orang yang terdiri dari karyawan

kontrak 11 orang dan karyawan THL 19 orang.

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif. Metode kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpul data dari responden serta melakukan pengolahan data angka untuk memperoleh kesimpulan. Analisis data deskriptif, dengan teknik analisis data ini penulis dapat mengetahui sejauhmana peranan pemberian kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan bagian produksi pada CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis data deskriptif kualitatif, dengan membuat kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan bagian produksi pada CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru untuk mengetahui bagaimana peranan pemberian kompensasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan bagian

produksi. Deskriptif tanggapan responden akan dilakukan berdasarkan distribusi jawaban responden dan nilai mean untuk tiap indikator pertanyaan dan tiap variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Brownies Amanda didirikan pada tahun 1999 oleh Ibu Sumi Wiludjeng di Kota Bandung. "*A Truly Brownies Taste*" sebuah karya nyata dari Amanda didedikasikan sebagai kuliner nusantara yang sudah sangat melekat di hati masyarakat. CV Boga Jaya, yang lebih dikenal dengan Amanda Brownies adalah salah satu perusahaan swasta, yang bergerak dalam bidang produksi makanan. CV Boga Jaya membuka pabrik baru untuk produksi di jalan Banjarbaru Barat No. 08F RT.07 Kec. Liang Anggang Kalimantan Selatan sejak 2017 dan kini mempunyai 3 cabang outlet yang terletak di Banjarmasin, Banjarbaru, dan Palangkaraya.

Berdasarkan hasil kuesioner diperoleh hasil rekapitulasi sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Kuesioner

No	Variabel	Dimensi	Skor *)			
			Ya		Tidak	
			Σ	%	Σ	%
1	Kompensasi Keuangan	1. Gaji yang diterima sesuai dengan upah minum provinsi (UMP)	11	36,67	19	63,33
		2. Gaji diberikan tepat waktu	11	36,67	19	63,33
		3. Upah diberikan secara adil	11	36,67	19	63,33
		4. Bonus mampu membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja	30	100	0	0
		5. Kelayakan dalam pemberian insentif	11	36,67	19	63,33
2	Kompensasi Non Keuangan	1. Fasilitas tunjangan kesehatan yang diterima memadai	30	100	0	0
		2. Fasilitas yang tersedia membuat karyawan lebih nyaman dalam menjalankan tugas	30	100	0	0
		3. Tunjangan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	30	100	0	0
		4. Kepuasan dan keamanan atas jaminan kecelakaan kerja yang diberikan	30	100	0	0
3	Semangat Kerja	1. Absensi karyawan dapat menentukan tingkat semangat kerja karyawan	30	100	0	0
		2. Karyawan selalu datang dan pulang sesuai waktu yang ditentukan perusahaan	30	100	0	0
		3. Membangun kerjasama antar karyawan	11	36,67	19	63,33
		4. Berinisiatif memberikan bantuan pada rekan kerja saat membutuhkan	11	36,67	19	63,33
		5. Melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i>	30	100	0	0
		Bertanggung jawab apabila ada terjadi kesalahan pada pekerjaan	30	100	0	0

Sumber: Data diolah Penulis, 2023

Pembahasan

1. Kompensasi

a. Kompensasi Keuangan

1) Gaji dan Upah

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap gaji yang diterima sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP), yaitu sebanyak 11 (36,67%) responden menyatakan Ya, dan 19 (63,33%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum merasa puas atas pemberian gaji dan upah yang diberikan karena belum sesuai harapan. Hendaknya gaji dan upah karyawan disesuaikan dengan UMP agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tidak menimbulkan kecemburuan antara karyawan.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap gaji yang diberikan tepat waktu, yaitu sebanyak 11 (36,67%) responden menyatakan Ya, dan 19 (63,33%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa dalam pemberian gaji yang diberikan

perusahaan tidak selalu tepat waktu. Hendaknya perusahaan menetapkan tanggal gajian yang pasti agar pembayaran gaji selalu tepat waktu sehingga tidak membuat karyawan menunggu

terlalu lama untuk mendapatkan gaji mereka supaya dapat mencukupi kehidupan sehari-hari dari gaji yang mereka terima.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap upah yang diberikan secara adil, yaitu sebanyak 11 (36,67%) responden menyatakan Ya, dan 19 (63,33%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih belum merasa adil terhadap upah yang telah diberikan perusahaan. Hendaknya perusahaan dapat memberikan upah yang adil dan layak serta tidak menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan karena jika terdapat ketidakadilan, hal tersebut akan berakibat rasa ketidaknyamanan antar karyawan dalam bekerja.

2) Bonus

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban

responden terhadap bonus mampu membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, yaitu sebanyak 30 (100%) responden menyatakan Ya, dan 0 (0%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian bonus mampu membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Hendaknya perusahaan tetap dapat memberikan bonus yang sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan sehingga membuat produktivitas kinerja karyawan semakin meningkat dan proses bisnis perusahaan menjadi lancar.

3) Insentif

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap kelayakan dalam pemberian insentif, yaitu sebanyak 11 (36,67%) responden menyatakan Ya, dan 19 (63,33%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan belum memberikan kelayakan dalam pemberian insentif. Hendaknya perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja mereka sehingga dapat menambah semangat dan kinerja karyawan karena dalam

pemberian insentif telah layak dan sesuai.

b. Kompensasi Non Keuangan

1) Fasilitas

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap fasilitas tunjangan kesehatan yang diterima memadai, yaitu sebanyak 30 (100%) responden menyatakan Ya, dan 0 (0%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan fasilitas tunjangan kesehatan yang diterima memadai. Hendaknya perusahaan tetap dapat memberikan fasilitas yang diperlukan bagi karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dengan fasilitas kesehatan yang mereka terima.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap fasilitas yang tersedia membuat karyawan lebih nyaman dalam menjalankan tugas, yaitu sebanyak 30 (100%) responden menyatakan Ya, dan 0 (0%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan fasilitas yang tersedia sehingga membuat karyawan

merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas. Hendaknya perusahaan tetap dapat memberikan fasilitas yang terbaik untuk karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan karyawan akan merasa betah dan nyaman bekerja di perusahaan.

2) Tunjangan

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap tunjangan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan, yaitu sebanyak 30 (100%) responden menyatakan Ya, dan 0 (0%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan tunjangan kecelakaan kerja yang sesuai dengan resiko pekerjaan. Hendaknya perusahaan tetap dapat memberikan tunjangan kecelakaan kerja agar membuat karyawan merasa aman apabila terjadi kecelakaan kerja maka perusahaan dapat memberikan yang terbaik buat karyawan sehingga karyawan merasa betah dan nyaman saat bekerja.

3) Kepuasan dan Keamanan Kerja

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban

responden terhadap kepuasan dan keamanan atas jaminan kecelakaan kerja yang diberikan, yaitu sebanyak 30 (100%) responden menyatakan Ya, dan 0 (0%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan kepuasan dan keamanan atas jaminan kecelakaan kerja yang diberikan kepada karyawan. Hendaknya perusahaan tetap dapat memberikan kepuasan dan keamanan kerja kepada karyawan sehingga karyawan merasa nyaman pada saat bekerja serta membuat semangat kerja karyawan semakin meningkat.

2. Semangat Kerja

a. Tingkat Absensi

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap absensi karyawan dapat menentukan tingkat semangat kerja karyawan, yaitu sebanyak 30 (100%) responden menyatakan Ya, dan 0 (0%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum absensi karyawan dapat menentukan tingkat semangat kerja karyawan. Hendaknya karyawan terus meningkatkan absensi nya

sehingga dapat menambah semangat kerja dan memberi kelancaran pada perusahaan.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap karyawan selalu datang dan pulang sesuai waktu yang ditentukan perusahaan, yaitu sebanyak 30 (100%) responden menyatakan Ya, dan 0 (0%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan selalu datang dan pulang sesuai waktu yang ditentukan perusahaan. Hendaknya karyawan selalu datang dan pulang sesuai waktu yang ditentukan perusahaan agar menimbulkan disiplin kerja terhadap jam kerja.

b. Kerjasama

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap membangun kerjasama antar karyawan, yaitu sebanyak 11 (36,67%) responden menyatakan Ya, dan 19 (63,33%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kerjasama yang dibangun antar karyawan. Hendaknya karyawan agar lebih membangun kerjasamanya agar

memudahkan kelancaran pada saat bekerja sehingga membuat pekerjaan menjadi terasa lebih ringan.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap berinisiatif memberikan bantuan pada rekan kerja saat membutuhkan, yaitu sebanyak 11 (36,67%) responden menyatakan Ya, dan 19 (63,33%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa sesama karyawan masih belum dapat berinisiatif memberikan bantuan pada rekan kerja saat membutuhkan. Hendaknya karyawan lebih cepat dalam berinisiatif memberikan bantuannya kepada karyawan yang memerlukan bantuan agar terjalin kerjasama yang bagus sehingga dapat membantu kelancaran pada pekerjaan.

c. Tanggung Jawab

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*, yaitu sebanyak 30 (100%) responden menyatakan Ya, dan 0 (0%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*. Hendaknya karyawan terus melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan benar sesuai dengan *job description* pada perusahaan.

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa dari jawaban responden terhadap bertanggung jawab apabila ada terjadi kesalahan pada pekerjaan, yaitu sebanyak 30 (100%) responden menyatakan Ya, dan 0 (0%) responden menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan selalu bertanggung jawab apabila terjadi kesalahan pada pekerjaan. Hendaknya karyawan terus meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap apa yang mereka kerjakan sehingga membuat mereka tidak mengulangi kesalahan yang mereka perbuat untuk kedua kalinya.

Dengan melakukan kebijakan seperti pemberian Kompensasi Keuangan berupa memberikan gaji, insentif, dan bonus, serta kebijakan pemberian Kompensasi Non Keuangan berupa fasilitas, tunjangan, kepuasan, dan keamanan, maka diharapkan semangat kerja karyawan

akan lebih meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil kuesioner terlihat bahwa variabel Kompensasi Keuangan dengan dimensi gaji yang diterima sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Gaji yang diberikan secara tepat waktu serta adil, sebanyak 63,33% responden menjawab Tidak. Sementara dimensi bonus membuat semangat kerja, sebanyak 100% responden menjawab YA dan dimensi kelayakan dalam pemberian insentif, sebanyak 63,33% responden menjawab Tidak. Kemudian variabel Kompensasi Non Keuangan dengan dimensi fasilitas tunjangan yang diterima memadai dan membuat karyawan lebih nyaman dalam bertugas, tunjangan kecelakaan kerja yang diterima, kepuasan dan keamanan kerja, sebanyak 100% responden menjawab YA. Selanjutnya variabel Semangat Kerja dengan dimensi absensi karyawan dan tanggung jawab, sebanyak 100% responden menjawab YA. Sementara dimensi

kerjasama antar karyawan, sebanyak 63,33% responden menjawab Tidak.

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa dalam pemberian kompensasi yang sudah dilaksanakan CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru pada karyawan bagian produksi selama ini menyatakan bahwa pemberian gaji , bonus , insentif masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan sehingga menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan khusus nya karyawan tenaga harian lepas. Sementara untuk pemberian tunjangan kesehatan, tunjangan keselamatan dan keamanan kerja pada perusahaan CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru sudah cukup baik sehingga karyawan merasa nyaman dan aman pada saat melakukan pekerjaan.

Saran

Hendaknya CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru memperbaiki kebijakan tentang pemberian kompensasi yang masih kurang baik kepada karyawan yang bersifat keuangan dan non keuangan. Hal ini dikarenakan masalah

kompensasi sangat berhubungan dengan semangat kerja karyawan, di mana apabila kompensasi sudah sesuai diberikan maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

Hendaknya CV Boga Jaya (Amanda Brownies) Banjarbaru memberikan kompensasi yang adil dan diusahakan sesuai UMP yang telah ditetapkan pihak pemerintah untuk menghindari kesenjangan sosial diantara karyawan serta mengurangi beban kerja agar semangat kerja karyawan tidak turun.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, Mega, dkk. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Indosat Cabang Padang. FEB, Univ. Bung Hatta.
- Badriyah, Mila, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bungin, Burhan, 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Darmawan, 2014. "Pengaruh

Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja PT Makmur Jaya Provinsi Riau". Vol. 20 No.02.

Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Flippo, Edwin, 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada

Nitisemito, Alex S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia

Panggabean, Mutiara, S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gahalia Indonesia, Jakarta