

IMPLEMENTASI KOMPENSASI KARYAWAN (KASUS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI)” PADA PT. PADASA ENAM UTAMA KABUN KALIANTA DUA KAB. ROHUL PROVINSI RIAU

Benny Leonard M¹ & Mariaty Ibrahim²
manurungbeni@jmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Abstract

This study aims to analyze the implementation of employee compensation cases the production at PT. Padasa Enam Utama Kabun Kaliana Dua Kab. Rohul Provinsi Riau. This research analyzes the data using a kuantitatif approach. These studies are expected benefit to the University Library researcher and Riau, for other researchers.

Based on the research results obtained by the employee against the grant of compensatory responses that include wages/salary, bonuses, incentives, and employee benefits.

As for the conclusion that the implementation of compensation on employee production at PT. Padasa Six Main Districts of sub Rohul variable wages/salary, cash bonus, incentives and allowances employees judged already. However to retain employees and increased performance of the employees of the company should further improve again awarding compensation.

With the grant of compensation on the maksimalan karyawan the company should pay attention to the issue of compensation given to the better. If a given company's motivation to employees is not good with the will of the employees it could result to employee performance to decline. To improve the performance of The company's employees should pay more attention to what factors caused the decline in the performance of employees in the company and by the positive impact of awarding compensation to the performance of the employees of the company should look back on the amount of compensation given to employees of the company by providing a base salary and bonus are worth more.

Keywords: Compensation, Incentives, Bonuses, Allowances

IMPLEMENTASI KOMPENSASI KARYAWAN (KASUS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI)” PADA PT. PADASA ENAM UTAMA KABUN KALIANTA DUA KAB. ROHUL PROVINSI RIAU

Oleh

Benny Leonard M¹ & Mariaty Ibrahim²

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kompensasi karyawan kasus bagian produksi pada PT. Padasa Enam Utama Kabun Kalianta Dua Kab. Rohul Provinsi Riau. Penelitian ini menganalisa data dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Perpustakaan universitas Riau, peneliti serta bagi peneliti lain.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil tanggapan karyawan terhadap pemberian kompensasi yang meliputi *upah/gaji, pemberian bonus, insentif dan tunjangan karyawan.*

Adapun kesimpulannya bahwa implementasi kompensasi pada karyawan bagian produksi pada PT. Padasa Enam Utama Kabupaten Rohul dilihat dari sub variabel upah/gaji pokok, uang bonus, insentif dan tunjangan karyawan dinilai sudah Baik. Kendati demikian untuk mempertahankan karyawan dan meningkat kinerja karyawan perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan lagi pemberian kompensasi.

Dengan ketidak maksimalan pemberian kompensasi terhadap karyawan maka pihak perusahaan hendaknya memperhatikan masalah kompensasi yang diberikan dengan lebih baik lagi. Jika motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak Baik dengan kehendak karyawan maka hal tersebut dapat berakibat kepada kinerja karyawan yang menurun. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya Pihak perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor apa yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada perusahaan dan dengan adanya dampak positif dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya perusahaan melihat kembali besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan memberikan gaji pokok yang cukup dan bonus yang pantas lagi.

Keywords: Kompensasi, Insentif, Bonus, Tunjangan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kompensasi merupakan imbalan balas jasa bagi karyawan yang sudah mendedikasikan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara agar para karyawan dalam suatu organisasi termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, terutama kompensasi dapat menunjang kebutuhan hidup para pegawai yang akan berakibat pada kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

Di Indonesia fenomena yang terjadi saat ini adalah masih banyak karyawan yang kompensasi atau imbalan yang didapatkan masih kurang baik dengan hasil kerjanya. Dapat terlihat masih banyak karyawan yang mendapat gaji dibawah UMR (Upah Minimum Regional). KetidakBaikan antara imbalan dengan hasil pekerjaan dari karyawan memberikan dampak yang kurang baik pada hasil kerja karyawan, hal yang terjadi adalah ketidak puasan atas imbalan yang diberikan dan penurunan motivasi kerja pegawai. Hal-hal yang akan terjadi apabila terjadi ketidak Baikan pemberian kompensasi atau imbalan maka para karyawan biasanya akan mencari tambahan diluar organisasi atau lebih parahnya karyawan dapat mengundurkan diri dari organisasi dan masuk organisasi lain yang memberikan kompensasi atau imbalan yang lebih besar dari sebelumnya. Dari contoh ini maka organisasi akan mengalami kerugian yaitu kehilangan para karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Apabila dampak yang kurang baik ini dibiarkan terus menerus terjadi maka akan memberikan efek negatif terhadap aktivitas organisasi dan tertundanya pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

Pengelolaan kompensasi merupakan salah satu fungsi penting didalam organisasi dan biasanya merupakan tanggung jawab dari departemen sumber daya manusia. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja atau karyawan kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status social dalam lingkungan masyarakat. Pemberian kompensasi bukan hanya dapat memotivasi atau mendorong seseorang untuk menjadi karyawan, tetapi juga karena kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi semangat dan keinginan mereka di perlakukan secara wajar oleh organisasi yang membuat program kompensasi menjadi semakin vital bagi departemen sumber daya manusia. Setelah karyawan bekerja dalam memberikan kontribusi yang strategis bagi perusahaan, maka sudah selayaknya perusahaan memberikan suatu imbalan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan meliputi imbalan serta tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi juga diberikan berdasarkan prestasi kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja, dan kompensasi merupakan suatu motivasi untuk meningkatkan produktivitas.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tingkat produksi yang diinginkan sangat tergantung kepada tenaga kerja yang bersangkutan. Kompensasi merupakan hal yang mendasar yang selalu menimbulkan pengaruh besar terhadap perilaku karyawan didalam perusahaan, tetapi besar kecilnya kompensasi yang diberikan juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Dalam hal ini PT. Padasa Enam Utama Rokan Hulu sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan merupakan salah satu subsektor yang memegang peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Peran penting tersebut mencakup penyediaan lapangan kerja, devisa, pengentasan kemiskinan, pembangunan

pedesaan, serta pelestarian lingkungan. Sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pada PT. Padasa Enam Utama sebagian besar karyawan adalah Karyawan Tetap maka jenis kompensasi yang diberikan tidak jauh berbeda dengan karyawan yang bekerja di tempat lain. Jenis-jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan yaitu berupa : gaji/upah, insentif, tunjangan-tunjangan, dan lain-lain. Jenis kompensasi yang diberikan setiap organisasi atau lembaga berbeda karena tergantung pada kebijakan yang ditetapkan, dapat dilihat terutama pemberian kompensasi untuk pegawai negeri dan pegawai swasta. Adapun jenis kompensasi yang diberikan PT. Padasa Enam Utama berupa gaji/upah, insentif, tunjangan-tunjangan, fasilitas, lingkungan kerja dan pekerjaan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah : *“Bagaimanakah Implementasi Kompensasi Karyawan (Kasus Karyawan Bagian Produksi)” pada PT. Padasa Enam Utama Kabun Kalianta Dua Rohul Provinsi Riau?*

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Implementasi kompensasi karyawan (kasus karyawan bagian produksi) pada PT. Padasa Enam Utama Kabun Kalianta Dua Rohul Provinsi Riau.

4. Konsep Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

manajemen sumber daya manusia menurut Umar (2001:3) adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Notoatmodjo (2003:118), tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan

2. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut **Hasibuan (2001:133)** adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selain itu pengertian kompensasi menurut beberapa ahli lain, diantaranya :

Kompensasi menunjuk pada semua upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus dan ada pembayaran secara tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan (**Dessler, 2000:396**). Kompensasi adalah semua unsur pembayaran yang diterima oleh seseorang, termasuk gaji pokok, bonus dan tunjangan lainnya (**Dessler, 2000:349**).

3. Jenis-Jenis Kompensasi

Pemberian kompensasi untuk semua karyawan pada tingkat yang ada pada perusahaan, harus dapat meniptakan kompensasi yang layak dan adil bagi seluruh karyawan. Tingkatakan struktur organisasi dalam perusahaan akan dapat memberikan perbedaan tingkat kompensasi, karena adanya perbedaan komponen kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi ini harus diBaikkan dengan jabatan seseorang dalam perusahaan.

Adapun komponen kompensasi tersebut menurut **Simanjuntak (2000:164)** adalah :

- a. Upah dan gaji dalam bentuk :
 - Gaji pokok dihitung berdasarkan pangkatan dan masa kerja.
 - Tunjangan kemahalan, tunjangan jabatan, dan tunjangan keluarga besarnya Berdasarkan peraturan masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok.
 - Tunjangan kemahalan untuk menyesuaikan upah terhadap perubahan tingkat harga.
 - Tunjangan jabatan sebagai kompensasi terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepada seseorang, karena memangku jabatan tertentu.
 - Tunjangan keluarga, diberikan untuk istri atau suami dan anak sampai jumlah dan umur tertentu.
- b. Potongan akan dilakukan untuk dana pensiun, asuransi dan sebagainya.
- c. Tunjangan dalam bentuk natura, berupa beras, gula dan garam serta pakaian, tetapi sekarang tunjangan dalam bentuk natura hanya diberlakukan untuk beras.
- d. Fringe Benefit. Benefit yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan atau pekerjaannya. Dapat dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha, untuk pensiun, asuransi, kesehatan, upah yang dibayar pada waktu libur, cuti dan waktu istirahat, perumahan dan fasilitas serta sarana olah raga lainnya.
- e. Kondisi Lingkungan Kerja

Aspek ini sangat sulit diukur, karena perbaikan kondisi lingkungan kerja oleh perusahaan, merupakan tambahan biaya, dan oleh sebab itu akan meningkatkan *labour cost* unit yang diproduksi, sehingga menurut pandangan perusahaan, hal ini sudah termasuk upah yang diberikan kepada karyawan.

Menurut **Ruky (2006:10)**, adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai berikut :

- a. Kompensasi langsung
Kompensasi langsung terdiri dari :
 - Upah / gaji pokok.
 - Tunjangan tunai sebagai suplemen / gaji yang diterima setiap bulan / minggu.
 - Tunjangan hari raya keagamaan
 - Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan-perusahaan.
 - Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi penjualan.
 - Segala jenis pembagian *in natura / in kind* yang diterima rutin.
- b. Komisi tidak langsung
Komisi tidak langsung terdiri dari :

- Fasilitas / kemudahan seperti transportasi, pemeliharaan kesehatan.
- Upah / gaji yang diterima pekerja / karyawan selama cuti dan izin meninggalkan pekerjaan.
- Bantuan dan santunan untuk musibah
- Bantuan biaya cuma-cuma
- Iuran Jamsostek yang dibayar perusahaan
- Premi asuransi jiwa

Menurut **Muhammad As'ad (1990:5)**, ada beberapa jenis dari kompensasi, antara lain yaitu :

a. Gaji pokok dan upah

Menurut **Ranupandojo dan Husnan (2002:128)** yang mengemukakan pengertian gaji pokok dan upah adalah :

Gaji pokok adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada para karyawan baik dengan kontrak kerja atau perjanjian. Upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan sebagai pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup atau nilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayar berdasarkan suatu perjanjian kerja.

b. Kompensasi tambahan

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai jenis, seperti tunjangan-tunjangan dan insentif. Pemberian tunjangan biasanya sebagai jaminan bagi karyawan baik pada waktu karyawan tersebut masih bekerja ataupun untuk karyawan setelah masa. Adapun beberapa jenis tunjangan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya antara lain :

- Tunjangan kesehatan
- Tunjangan pensiun
- Tunjangan perumahan
- Tunjangan hari raya

c. Kompensasi pelengkap

Kompensasi pelengkap diberikan secara nyata, yang bertujuan untuk memperlakukan karyawan dalam jangka waktu panjang.

Sedangkan menurut **Rivai (2003:357)**, yang menjadi komponen-komponen dalam kompensasi yaitu sebagai berikut :

a. Gaji

Adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat dikatakan juga sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang-barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung kepada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap.

d. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, misalnya fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pension dan lain-lain.

Menurut **Nawawi (2005:316)**, adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, hutang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap, yaitu dalam bentuk gaji atau upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*). Menurut **Dessler (2003:349-350)** pembayaran uang secara langsung dalam bentuk upah / gaji, pada dasarnya terdapat empat dasar penentuan upah / gaji karyawan :

- Berdasarkan waktu.

Pada umumnya karyawan digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan.

- Upah borongan

Upah borongan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi (jumlah potongan) yang dihasilkan karyawan. Dalam sebuah versi sederhana, misalnya upah karyawan jam-jaman dibagi menurut standar jumlah satuan yang dihasilkan dalam satu jam.

- Pemeliharaan anak

Pada umumnya dengan memberikan tunjangan anak yang dimasukkan dalam upah/ gaji.

- Komisi

Pada umumnya yaitu, imbalan yang diberikan kepada karyawan disamping memperoleh gaji pokok, juga diberikan kompensasi karena keberhasilannya melakukan tugas, atau karyawan yang memperoleh penghasilannya semata-mata komisi.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan diluar upah tetap yang dibayarkan pada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya.

Menurut **Dessler (2003:349-350)** kompensasi tidak langsung terdiri dari :

- Berupa uang atau barang dan tunjangan-tunjangan bagi karyawan

- Tunjangan masa tua

- Bentuk barang seperti pakaian kerja dan sepatu dinas

- Berbentuk pelayanan

c. Bonus

Bonus adalah insentif dalam bentuk bonus diberikan karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang terlampau melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu tiga bentuk.

- Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang ditetapkan

- Apabila terjadi penghematan waktu. Artinya jika karyawan menyelesaikan tugas dengan sebuah hasil yang memuaskan dalam kurun waktu yang singkat atau lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan sehingga lebih cepat dan lebih banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik.

- Berdasarkan perhitungan progresif. Artinya jika seorang karyawan lebih lama waktu kerjanya maka makin matang dan mampu untuk memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar. Makin besar pula bonus yang akan diperolehnya.(Hariandja, 2002:288).
- d. Insentif
- Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan dengan tujuan memotivasi karyawan agar motivasi dan produktifitas kerja yang tinggi, sifat tidak tetap atau sewaktu-waktu. Menurut **Dessler (2003:349-350)** insentif terdiri dari :
- Insentif mampu mencapai standar kerja
 - Insentif pemerataan, yang diberikan kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan satu dengan yang lainnya.
 - Insentif berdasarkan prestasi, yang diberikan kepada karyawan yang prestasi kerjanya tinggi.
 - Insentif melebihi target atau menghemat waktu.

M E T O D E P E N E L I T I A N

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dalam penulisan ini dilakukan di PT. Padasa Enam Utama yang berlokasi di Kabun Kaliaanta Dua Rohul Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Alasan penulis memilih lokasi ini adalah karena PT. Padasa Enam Utama merupakan sebuah perusahaan yang cukup lama berdiri dikabupaten rokan Hulu, dan PT. Kemudian alasan yang lain yaitu produksi mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti yang meliputi semua pihak yang berhubungan langsung pada perusahaan seperti karyawan pabrik bagian produksi pada PT. Padasa Enam Utama Kabun Kaliaanta Dua Rohul. 4 orang bagian inti dan karyawannya sebanyak 150 orang.

Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi yang dianggap mampu atau mewakili populasi secara keseluruhan untuk dijadikan responden dalam suatu penelitian, dimana dalam pengambilan metode sampel penelitian ini adalah *aksidental sampling*. Dimana pengambilan sampel dari kelompok responden yang ada, sehingga semua kelompok responden terwakili. Yang mana kelompok-kelompok responden tersebut antara lain : bagian produk dan bagian penjualan. Dengan rumus Slovin (**umar, 2003:146**). untuk lebih jelas dapat dilihat berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+Ne}$$

dimana :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir. Dalam penulisan ini penulis menetapkan dengan 10%.

Menggunakan formula slovin dapat dihitung sampel yang akan digunakan nantinya pada saat penelitian :

$$n = \frac{150}{1+150 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1+1,50}$$

$$n = 60$$

jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden.

3. Jenis dan sumber data

Data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian yang belum diolah dan disusun, yaitu berupa data berupa hasil penyebaran kuesioner dengan responden yang menjadi objek penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang langsung diperoleh dari perusahaan berupa data jumlah karyawan, jumlah produksi, data penjualan, jumlah kompensasi, sejarah singkat perusahaan, serta profil perusahaan serta struktur organisasi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Ada teknik dalam pengumpulan data yang penulis gunakan adalah dengan cara :

1. Interview, yaitu dengan cara melakukan wawancara, baik dengan pimpinan perusahaan ataupun dengan pihak-pihak atau bagian-bagian yang terkait dalam perusahaan ini dalam memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang dibutuhkan oleh penulis.
2. Kuesioner, yaitu dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan data yang diperlukan penulis, kepada masing-masing kelompok responden yang mewakili, sehingga semua kelompok responden terwakili.

5. Teknik Analisa Data

Untuk menganalisa data yang dikumpulkan atau diperoleh, penulis menggunakan analisa data deskriptif kuantitatif, dimana analisa deskriptif adalah yaitu data yang dapat dari proses pengumpulan data, selanjutnya dipilih Baik dengan jenis atau kelompok datanya untuk ditabulasikan dan kemudian disajikan dalam bentuk angka untuk memberi kemudahan dalam menganalisa data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Padasa Enam Utama Kaliaanta Dua Kab. Rohul Provinsi Riau

Pada tabel berikut dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap pemberian insentif karyawan bagian penjualan.

Tabel III.7

Rekapitulasi Responden Pelaksanaan Kompensasi Bagian Produksi Pada PT. Padasa Enam Utama Kabun Kaliaanta Dua Kabupaten Rokan Hulu

Indikator	Alternatif jawaban					Jumlah	Kategori
	SB	B	CB	TB	STB		
Upah / gaji pokok	26	45	45	54	10	563	Baik
Bonus	65	64	36	15	-	719	Sangat Sangat Baik
Insentif	20	58	96	14	-	617	Sangat Baik
Tunjangan karyawan	14	45	36	62	23	505	Baik
Total Skor= 2404							
Kriteria penilaian : Baik							

Sumber : Data Olahan, 2013

Dari hasil rekapitulasi pelaksanaan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan yang terdiri dari indikator gaji pokok, bonus, insentif, dan tunjangan karyawan, dapat dikategorikan **Baik**. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata pernyataan responden secara keseluruhan sebesar 2404.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari indikator penelitian di atas berada dalam kategori Baik, hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, dimana perusahaan harus menyemangati karyawan Bagian Produksi supaya lebih meningkatkan kinerjanya, apalagi karyawan disini termasuk bagian yang sangat vital bagi perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, karena semakin tinggi kinerja karyawan maka perusahaan akan semakin banyak memperoleh keuntungan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mampu mensejahterahkan karyawannya, yaitu dengan memberikan tambahan gaji pokok, atau bisa perusahaan membuat kebijakan untuk pembayaran upah/dan gaji dibuat dua cara yaitu untuk karyawan tetap dibayarkan gaji penuh setiap bulan sedangkan karyawan harian baru dibayarkan perdua minggu dan pertiga minggu. serta tambahan bonus bagi karyawan Bagian Produksi. Ini dilakukan sebagai upaya untuk memberikan kenyamanan dan kesesuaian kerja bagi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data pembahasan dan uraian yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka penulis akan sampaikan pada bagian akhir penulisan ini, dan akhirnya sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan. Adapun kesimpulannya bahwa implementasi kompensasi pada karyawan bagian produksi pada PT. Padasa Enam Utama Kabupaten Rohul dilihat dari sub variabel upah/gaji pokok, uang bonus, insentif dan tunjangan karyawan dinilai sudah Baik. Kendati demikian untuk mempertahankan karyawan dan meningkat kinerja karyawan perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan lagi pemberian kompensasi.

B. Saran

Dengan ketidak maksimalan pemberian kompensasi terhadap karyawan maka pihak perusahaan hendaknya memperhatikan masalah kompensasi yang diberikan dengan lebih baik lagi. Jika motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak Baik dengan kehendak karyawan maka hal tersebut dapat berakibat kepada kinerja karyawan yang menurun. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya Pihak perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor apa yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan pada perusahaan dan dengan adanya dampak positif dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya perusahaan melihat kembali besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan memberikan gaji pokok yang cukup dan bonus yang pantas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Rineka Cipta, Jakarta
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan Jilid 2*. PT Indeks. Jakarta.
- Devi Pita Apriani P (2011) Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Riau dengan Judul Penelitian “ *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Kasus Bagian Produksi PT Asia Forestama Raya)*. Pekanbaru
- Hasibuan, Malayu S.P 1999, *Organisasi Motivasi dan Dasar Peningkatan Produktifitas*, Penerbit Bina Aksara.
- Jawwad, A. Muhammad. 2004. *Menjadi Manajer Sukses*. Gema Insani, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, AA. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, Hadari H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veitzhal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana. Jakarta.
- Sedarmayanti Mpd. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung. 2001.

Siagan P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
Umar, Husein, 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia
Pustaka Utama, Jakarta.