

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM PRODUKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN AYAM BAKAR WONGSOLO CABANG MT
HARYONO BANJARMASIN**

Zainul muttaqin^{*}, Hairul¹, Hj.Lamsah¹

¹Fakultas Ekonomi Manajemen

*E-mail: zainulmuttaqin67@gmail.com, Telepon: 082158381114

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji : kompensasi dalam produktivitas kinerja karyawan pada rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin, kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang memuaskan diberikan dengan tujuan agar para karyawan memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi produktivitas kerja para karyawan meningkat dengan sendirinya akan menghasilkan hasil produksi dan tentunya tujuan perusahaan akan tercapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi yang tepat untuk di berikan oleh rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif kualitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan perusahaan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin dan sampel sebesar 5 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa rumah makan. permasalahan yang dihadapi selama ini adalah menurunnya semangat kerja karyawan. Indikasi penurunan semangat kerja karyawan ini dapat dilihat pada menurunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Adapun penyebab turunnya semangat kerja karyawan ini dikarenakan tidak efektif dan kurang memuaskan system kompensasi yang di berikan oleh rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin. System kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawannya adalah mengacu kepada system insentif kelompok pada rencana bagi keuntungan, dimana insentif diberikan berdasarkan hasil transaksi yang dapat di capai dalam setiap bulannya. Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawannya, maka sudah sepantasnya jika pihak perusahaan melakukan perubahan-perubahan dan menambah kebijaksanaan terhadap kompensasi yang diterapkan selama ini. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu kompensasi merupakan hal yang harus dilaksanakan oleh pihak perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

ABSTRACT

This study aims to examine: compensation in employee performance productivity at the MTY branch Wongsolo chicken restaurant in Banjarmasin, compensation is one of the factors that can affect employee work productivity, because compensation is everything that employees receive as a reward for their work. Satisfactory compensation is provided with the aim that employees have motivation and work morale which is high work productivity of employees increases by itself will produce production and of course the company's goals will be achieved. The purpose of this study was to find out the right compensation to be given by the household branch of the MTY branch of Wongsolo Roasted Chicken in order to increase work productivity. This study uses a qualitative descriptive design and is a survey research. The population of the study were all employees of the MTY branch of the Wongsolo Roasted Chicken Company in Banjarmasin and a sample of 5 respondents. The results of the study showed that the MT branch of Wongsolo Roasted Chicken Restaurant, Haryono Banjarmasin, was a company engaged in restaurant services. The problem faced so far was a decrease in employee morale. Indications of a decrease in employee morale can be seen in declining work productivity, high absenteeism rates, high employee transfer rates. The cause of the decline in employee morale is due to ineffective and unsatisfactory compensation system provided by mt haryono branch wongsolo roast chicken restaurant Banjarmasin. The compensation system given by the company to its employees is referring to the group incentive system on profit sharing plans, where incentives are given based on the results of transactions that can be achieved in each month. In order to increase the productivity of its employees, it is appropriate for the company to make changes and increase the policy of compensation applied so far. The conclusion of this study is that compensation is a matter that must be carried out by the company in accordance with applicable regulations.

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan jika ingin memproduksi harus memiliki tenaga kerja dan karyawan yang handal selain alat – alat produksi yang lainnya. Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan perusahaan , baik perusahaan industry maupun perusahaan jasa.

Manusia adalah salah satu factor produksi, karna itu diperlukan tenaga kerja yng handal serta berkualitas dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki keterampilan yang tinggi agar dapat bekerja sesuai keinginan perusahaan. Jika perusahaan ingin terus berjalan sesuai dengan keinginan maka diperlukan tenaga kerja yang professional hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja tersebut mengerti akan tugas masing-masing bagian serta tanggung jawab yang di embannya.

Pada masa masa sekarang ini merupakan masa yang penuh dengan persaingan, dimana setiap perusahaan memiliki tujuan beroperasi secara maksimal agar dapat mengejar tujuan yang ingin dicapainya dan menghasilkan keuntungan yang ingin dicapai, sementara itu para pekerja juga bersaing demi mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang mereka miliki setiap tenaga kerja yang memiliki pekerjaan pasti menginginkan kesejahteraan demi dirinya dan keluarganya yang bias di berikan oleh perusahaan tempat dia bekerja.

Gaji ,tunjangan, bonus dan lain sebagainya merupakan kompensasi yang harus di berikan suatu perusahaan terhadap karyawannya agar para karyawan tidak melakukan hal yang bias merugikan perusahaan maupun timbulnya penurunan produktivitas kerja sampai pada mogok kerja.

Jika perusahaan telah memiliki tenaga kerja ataupun karyawan yang memenuhi kualifikasi yang diinginkan perusahaan maka perusahaan wajib memberikan kompensasi pada para karyawannya yang bisa memuaskan serta mencukupi kehidupan sehari-hari dirinya dan keluarganya, kompensasi yang memuaskan bertujuan meningkatkan motivasi kepada karyawan dan tenaga kerja dalam mengerjakan tugasnya masing-masing serta menimbulkan produktivitas kerja yang tinggi dan pada saat produktivitas karyawan tinggi maka akan meningkatkan hasil oprasional perusahaan dan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan mudah, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan

telah cukup memuaskan bagi karyawan akan tetapi masih terjadi penurunan kinerja karyawan maka perlu adanya penelitian lebih lanjut pada bidang lain yang bisa dilakukan oleh pigan menejemen pada suatu perusahaan.

Selama ini rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono banjarmasin dalam memberikan konpensasi sudah cukup memuaskan meskipun ada perbedaan dalam pemberian konpensasi berdasarkan jabatan, masa kerja, serta kemampuan yang dimiliki masing-masing karyawan. Hanya saja masih ada sebagian karyawan yang merasa kurang atas konpensasi yang telah di berikan perusahaan karna adanya kenaikan harga-harga kebutuhan yang semakin mengalami kenaikan oleh karna itu masih ada karyawan atau tenaga kerja yang memilih mencari pekerjaan sampingan demi mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari dirinya dan keluarganya. Karna itu hal ini perlu di perhatikan oleh rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono banjarmasin untuk menambah konpensasi atau bisa juga dengan pemberian konpensasi dalam bentuk lain, misalkan cuti dan libur maupun mengadakan pengajian rutin secara gratis bagi karyawan karna melihat konsep rumah makan wongsolo cabang mt haryono banjarmasin yang islami yang sering digaungkan semboyan “ halalan thayyiban” dan “Iman,hijrah,jihad” serta adanya santunan kepada karyawan yang mengalami musibah. Hal itu dilakukan agar para karyawan merasa terpuaskan dengan sikap pemimpin dari rumah makan ayam bakar wongsolo no 1 banjarmasin demi meningkatkan motivasi karyawan dan memiliki kemampuan kinerja yang tinggi dengan sendirinya bisa meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

BAHAN DAN METODE

1) Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono banjarmasin.

2) Jenis data penelitian

1) Data primer

Merupakan data yang di peroleh melalui pengamatan langsung pada rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono banjarmasin dimana jenis data yang dikumpulkan adalah :

- (1) Data jumlah karyawan
- (2) Data perputaran karyawan setiap tahun
- (3) Data presensi karyawan setiap tahun
- (4) Data-data yang berhubungan dengan kompensasi karyawan
- (5) Data-data lain yang berhubungan dengan penelitian

2) Data sekunder

Yaitu data –data penunjang lainnya yang di peroleh dari berbagai sumber dan literatur lainnya,

3) Cara pengumpulan data

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- (1) Observasi , Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara peninjauan langsung keobjek penelitian untuk memperoleh data yang di perlukan untuk penyusunan penelitian ini
- (2) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan, karyawan dan orang-orang yang berwenang dalam penelitian ini
- (3) Studi pustaka Yaitu dengan mempelajari buku-buku literatur dan buku referensi serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian skripsi

4) Populasi dan sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dan karyawan Rumah makan ayam bakar wongsolo .

Sampel Penelitian ini adalah karyawan dan karyawan Rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono banjarmasin

5) Teknik analisis data

Teknik analisis data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah :

Teknik dekskriptif, yaitu teknik analisis data dengan menghubungkan antara teori – teori yang ada dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia dengan kenyataan dilapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada kaitannya dengan kompensasi pada dasarnya dapat dikatakan memadai, hal ini dikarenakan selain sudah maju juga kinerja usahanya cukup stabil. Namun permasalahan kompensasi juga sifatnya dinamis dan terlihat cukup kompleks seiring dengan semakin meningkatnya aspek kebutuhan manusia dewasa ini, yang mana harga barang semakin tinggi. Masalah ini yang dirasakan pekerja pada saat ini ada yang merasa puas dengan gaji yang ada dan ada pula yang masih merasa kurang puas, masalah kepuasan kerja tersebut memang dapat dikatakan bersifat relatif karna setiap pekerja mempunyai cara pandang yang berbeda dan merasakan hidup yang berbeda-beda pula,

Perlu dipahami bahwa aspek kompensasi tersebut merupakan motif utama bagi pekerja dalam mencari pekerjaan dan untuk tetap bertahan bertahan di sebuah perusahaan sehingga bagi sebagian pekerja yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang ada dapat menimbulkan menurunnya gairah dan semangat kerja sehingga kedisiplinan kerja berkurang, semangat kerja menurun, dan prestasi kerja secara personal atau kelompok cepat atau lambat akan menurun pula, dengan berkurangnya semangat kerja tersebut maka lama kelamaan pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja akan terbengkalai dan bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Maka dari itu aspek kompensasi ini sangatlah perlu perhatian penting bagi perusahaan dan harus dipertimbangkan oleh rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin paling tidak memahami tujuan pokok pada saat merancang, menerapkan, dan mengevaluasi, suatu program kompensasi. Seperti halnya kompensasi yang paling utama yaitu gaji yang mana umumnya merupakan faktor utama yang penting bagi karyawan, sekurang-kurangnya memiliki imbas pada pilihan pekerjaan, kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran karyawan, dan produktivitas karyawan.

Adapun kompensasi yang diberikan oleh rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin adalah sebagai berikut :

1. Gaji pokok

Gaji bukan satu-satunya yang efektif bagi terselenggaranya peningkatan disiplin dan semangat kerja dalam suatu organisasi/perusahaan, akan tetapi perlu disadari bahwa gaji itu banyak menarik

perhatian para pekerja yang membuat pengaruh kepuasan kerja dan produktivitas meningkat, gaji biasanya diterima oleh karyawan tetap pada suatu perusahaan, sedangkan upah diterima oleh buruh yang bekerja di suatu perusahaan. Berarti gaji adalah setiap yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya sebagai bayaran dari pekerjaan yang telah dikerjakan

Gaji pokok yang diterima oleh karyawan rumah makan ayam bakar wongsolo setiap karyawannya yaitu sebesar Rp. 2.689.362 dimana gaji hampir secara keseluruhan dari karyawan rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin sudah memenuhi standart upah minimum. Adapun standart upah minimum daerah Banjarmasin sebesar 2.689.362 berdasarkan keputusan gubernur Kalimantan selatan nomor 188.44/0598/KUM/2018. Akan tetapi bagi karyawan yang belum masa kerja satu tahun hanya mendapat gaji pokok sebesar 1.800.000

2. Tunjangan keselamatan

Tunjangan keselamatan diberikan sebesar 10% dari gaji dan tergantung dari masa kerja. Tunjangan ini diberikan perbulan kepada karyawan dengan posisi atau bagian yang memiliki tingkat resiko yang tinggi yakni bagian produksi ,seperti tabung gas meledak, presto meledak, dan juga bisa kesiram air panas serta minyak panas sehingga di berikan tunjangan keselamatan ini.

3. Tunjangan operasional

Tunjangan operasional diberikan sebesar 10% - 75% dari gaji.tunjangan ini di berikan setiap bulan sekali kepada staf dan manajer dan juga di hitung dari masa kerja serta laba yang di dapat dari perusahaan.

4. Bonus target.

Diberikan kepada karyawan maupun staff rumah makan ayam bakar wongsolo berdasarkan pencapaian target laba dalam satu bulannya yang berdasarkan dari keputusan dari pusat dari rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono besaran nilai bonus bervariasi sesuai dengan seberapa tingkat pendapatan yang dicapai.

5. Tunjangan makan

Tunjangan makan ini di berikan dalam bentuk makan karyawan dan staf di tempat kerja yakni di rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono yakni dengan ketentuan bagi karyawan di luar mess akan mendapatkan makan satu kali dalam sehari yakni pada saat istirahat sedangkan bagi karyawan yang mess akan mendapatkan makan dua kali dalam satu hari dengan ketentuan harus di makan di tempat tidak boleh dibawa kemess.

6. Tempat tinggal mess

Diberikan kepada karyawan yang memiliki rumah yang jauh dari lokasi rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono dengan catatan ditambah jam kerja selama satu jam dari waktu normal. Dan itu sudah termasuk listrik dan air serta perlengkapan mess

7. Jkk (tunjangan kesehatan)

Tunjangan ini di berikan kepada karyawan yang belum memiliki bpjs ketenaga kerjaan maupun bpjs kesehatan dengan menyertakan nota ataupun kuitansi asli dari ruma sakit.

8. Bpjs ketenaga kerjaan

Bpjs ketenaga kerjaan di berikan kepada karyawan maupun staff dengan asumsi pembayarannya ditanggung oleh perusahaan 20% dan pribadi 80%

9. Bpjs kesehatan

Diberikan kepada karyawan dan staff dengan asumsi pembayarannya ditanggung perusahaan 90% dan ditanggung pribadi 10%

10. Sumbangan dari perusahaan

Sumbangan ini diberikan kepada karyawan maupun staf untuk besarnya pun ada perbedaan setiap kejadian. Adapun hal-hal yang dapat memperoleh sumbangan dari perusahaan yakni :

a. Menikah

Menikah disini hanya di peruntukkan bagi karyawannya saja dan tidak berlaku bagi anggota keluarga dan dalam bentuk peralatan rumah tangga seperti mesin cuci,kulkas,tv,peralatan masak dll dan hanya berlaku pada pernikahan yang pertama.

b. Meninggal dunia

Berlaku bagi karyawan yakni di peruntukkan biaya mulai dari pengurusan jenazah sebelum di kubur sampai proses pemakaman. Dan tidak termasuk biaya setelah pemakaman selesai.

11. Bonus umrah

Hanya berlaku bagi pimpinan staff dan berdasarkan masa kerja dari pengangkatan jadi staff dan dalam satu tahun di seleksi dari setiap provinsi dan satu orang hanya bisa umrah satu kali dan ini sudah berjalan mulai dari tahun 2011.

12. Thr (tunjangan hari raya)

Di berikan kepada karyawan dan staff dengan asumsi bagi karyawan yang sudah mencapai masa kerja satu tahun akan mendapat tunjangan sebesar satu kali gaji pokok.

Pada hakekatnya kompensasi disini lebih menekankan nilai keadilan antar bagian dalam pemberian kompensasi sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial dalam satu lingkup rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin. Adapun faktor-faktor dalam pemberian kompensasi seperti prestasi kerja, hak karyawan, jaminan karyawan, integritas, kerajinan, dan loyalitas perlu, disadari bahwa pengelolaan kompensasi adalah fungsi penting didalam perusahaan termasuk rumah makan ayam bakar wongsolo mt haryono Banjarmasin, dalam hal ini terutama bagian departemen SDM. Salah satu hal yang paling penting dari pekerjaan yang dirasakan sebagian besar pekerja adalah tingkat bayarannya. Oleh karena itu sebagai upaya membangkitkan motivasi kerja perlu adanya manajemen kompensasi yang mampu mengikat pekerja. Dan memuaskan para pekerja sehingga para pekerja di setiap bagian dapat atau terdorong untuk melakukan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan atau kompensasi yang bersifat adil, dengan istilah berbeda. Perlunya pemberian gaji semacam itu, tentu saja untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja, sebab gaji dapat menjadi faktor penting dalam menentukan apakah seorang karyawan akan masuk kerja secara rajin atau disiplin. Dalam arti bahwa ketidakhadiran dapat di sebabkan oleh keinginan menghindari ketidaknyamanan suatu lingkungan kerja atau kekecewaan terhadap struktur gaji/kompensasi atau balas jasa perusahaan seperti gaji,promosi,perkembangan atau pengakuan karir dan lain sebagainya.

Keterlambatan dan pulang kerja lebih dini juga membebankan biaya yang sama seperti ketidakhadiran, dan sering disebabkan oleh faktor-faktor yang sama, ketidakhadiran, keterlambatan, dan pulang kerja lebih dini dapat dikendalikan dengan menggunakan gaji perjam kerja atau gaji rata-rata perbulannya. Sampai tingkat dimana gaji karyawan menentukan kepuasan kerja, hal itu juga memiliki dampak pada apakah seseorang pekerja kemungkinan akan mengundurkan diri dan menerima sebuah pekerjaan ditempat lainnya. Keputusan untuk pergi dari perusahaan tempat mereka kerja dalam hal ini melibatkan dua pertimbangan :

1. Keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan

2. Kemampuan karyawan untuk keluar. Karena karyawan-karyawan tertentu memiliki informasi lebih mengenai keadilan (ketidakadilan) internal, ada kemungkinan ketidakpuasan terhadap gaji mempunyai dampak yang lebih besar terhadap perputaran karyawan dari pada ketersediaan pekerjaan-pekerjaan yang dibayar lebih baik di perusahaan yang lain.

Dampak nyata atas ketidakpuasan kompensasi yang terjadi dalam rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin tersebut yaitu masih adanya karyawan yang terkadang sering tidak masuk serta dalam bekerja kurangnya semangat kerja. Dalam hal ini tampak dalam tabel 1.6 berikut ini

Tabel 3

Tingkat kemangkiran karyawan rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin

BULAN	Rata-rata kemangkiran		Hari kerja	
	2017	2018	2017	2018
7				

Januari	8	9	24	21
Februari	6	11	24	25
Maret	4	8	26	23
April	5	6	25	24
Mei	7	7	24	24
Juni	7	9	23	21
Juli	3	9	21	23
Agustus	5	6	29	24
September	7	9	21	21
Oktober	9	7	24	19
Nopember	9	3	24	24
Desember	6	7	23	20
	76	91	288	269

Dari tabel diatas Nampak rata-rata kemangkiran pada tahun 2017 sebesar 76 hari dengan totalitas hari kerja 288 hari sedangkan untuk tahun 2018 tingkat kemangkiran menjadi 91 hari dari totalitas hari kerja 269 hari, kenyataan ini menyampaikan perilaku pekerja yang cukup merugikan perusahaan sebab aspek keterlibatan pekerja semakin berkurang sehingga selain akan membuat pekerja lama kelamaan terbengkalai juga akan mengganggu aktivitas para pekerja pada rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin.

Oleh karena itu sesuatu yang perlu dipertimbangkan oleh pengelola pekerjaan rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin dalam kaitannya dengan aspek kompensasi yaitu paling tidak memahami tujuan pokok pada saat merancang, menerapkan, dan mengevaluasi suatu program kompensasi. Seperti yang pertama gaji pada umumnya merupakan faktor yang penting bagi pekerja, sekurang-kurangnya akan mempunyai imbas terhadap pilihan pekerjaan, kepuasan kerja, ketidakhadiran, perputaran karyawan, dan produktivitas.

Kompensasi disini lebih menekankan pada nilai keadilan antara bagian dalam pemberian kompensasi sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial didalam rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin, perlu disadari pengelolaan kompensasi adalah fungsi penting didalam perusahaan termasuk rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin, oleh karena itu sebagai upaya memotivasi karyawan hal ini perlu perhatian khusus demi membangkitkan motivasi karyawan dan mampu mengikat pekerja, dan memuaskan pekerja sehingga para pekerja di setiap bagian dapat atau terdorong untuk melakukan yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

Sebenarnya kompensasi itu sendiri meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para pekerja sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah bagaimanapun istilah kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Pada saat dikelola secara benar, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Keberadaan pekerja yang bersifat produktif sangat membantu perusahaan untuk meraih kinerja usaha yang paling maksimal dimasa mendatang, oleh karena itu pihak pengelola pekerja perlu melakukan langkah pembenahan secara aktif serta proaktif untuk mengakomodasi aspirasi atau keluhan pekerja bentuk ketidakpuasan pekerja tersebut dapat menyebabkan gangguan –gangguan dalam pekerjaan.

PENUTUP

1) Kesimpulan

- 1) Kompensasi merupakan sesuatu yang harus di penuhi oleh perusahaan sebagai tanda balas jasa atas pekerjaan yang telah di kerjakan karyawan yang mana dilakukan secara adil,bisa mengikat karyawan, member kepuasan,dan sesuai dengan peraturan pemerintah
- 2) Kompensasi tidak selamanya berupa uang.
- 3) Kompensasi sangat berpengaruh bagi naik turunnya tingkat produktivitas karyawan.
- 4) Rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin terletak di jl.mt haryono no 1 banjarmasin (depan rumah dinas polda) dan merupakan rumah makan yang menyediakan berbagai menu makanan dan minuman yag sangat di gemari oleh masyarakat banjarmasin maupun diluar Banjarmasin
- 5) Sistem kompensasi rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono lebih banyak mengacu keasas kekeluargaan serta berdasarkan hasil yang dicapai oleh perusahaan
- 6) Penurunan tingkat produktivitas karyawan dapat dilihat dari
 - a. Kurangnya semangat dalam bekerja
 - b. Tingkat absensi yang tinggi
 - c. Perputaran karyawan yang tinggi
 - d. Sering terjadinya keterlambatan karyawan dalam masuk kerja
- 7) Untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan rumah makan ayam bakar wongsolo pimpinan harus meninjau ulang sistem dan besaran kompensasi yang ada dan melakukan perbaikan

2) Saran- saran

- 1) Dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan pada rumah makan ayam bakar wongsolo cabang mt haryono Banjarmasin maka perludanya perbaikan-perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan dengan cara sebagi berikut.
 - a. Peninjauan kembali besaran gaji

- b. Peninjauan besaran insentif
 - c. Memberikan tunjangan bagi karyawan yang telah memiliki keluarga
 - d. Memberikan pelatihan bagi karyawan
 - e. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
 - f. Memberikan promosi naik jabatan
- 2) Setelah melakukan perbaikan pada kompensasi perusahaan juga harus melakukan pengawasan terhadap karyawan
 - 3) Di buat aturan yang tegas lagi bagi karyawan yang sering melanggar peraturan perusahaan
 - 4) Pimpinan lebih aktif menerima setiap keluhan dari karyawan lebih-lebih dengan masalah kompensasi.
 - 5) Ciptakan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan.

REFERENSI

- Permatasari, Putri, Ayu.2014. Analisis Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Ayam Bakar Wongsolo Cabang Ahmad Yani Km.5,5 Banjarmasin. Banjarmasin
- Hamali, Arif, Yusuf dan Budihastuti, eka, sari. 2019. Pemahaman praktis Administrasi, Organisasi, dan manajemen. Prenada Media Groub. Jakarta
- Sutrisno, edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta
- Mangkuprawira, Tb, Sjafri. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik. Edisi kedua. ghalia Indonesia. Bogor
- Yusuf, Burhanuddin. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia Dilembaga Keuangan Syariah. raja grafindo persada. Jakarta
- Handoko, T, Hani. 1987. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graham Ilmu. Yogyakarta
- Handoko, T, Hani. 2002. Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi. BPFE. Yogyakarta
- Marwansyah, 2010. Manajemen sumber daya manusia. Edisi kedua. Alfabeta. Bandung
- Noe, Raymond, A dan Hollenbeck, john, R dan gerhart, barry dan wright, Patrick, M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Salemba Empat. jakarta

Keputusan gubernur, Nomor:188.44/0598/KUM/2018. Tentang upah minimum kabupaten/kota tahun 2019 di daerah Kalimantan selatan.2018