

ANALISIS SISTEM KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PT. HARITA NICKEL

Valentino Arvel ¹⁾, Aisa Airla Shalli ²⁾
^{1,2} Universitas Pembangunan Jaya

Correspondence		
Email: arvelvalentino@gmail.com	No. Telp: 087779265749	
Submitted: 4 Desember 2024	Accepted: 7 Desember 2024	Published: 14 Desember 2024

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi yang diterapkan di PT. Harita Nickel (PT. Obi Nickel Cobalt) dan bagaimana sistem tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian menggunakan metode deskripsi kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan meliputi gaji, uang lembur, bonus, insentif, tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, dan tunjangan pensiun. Selain itu, kompensasi non-finansial yang diberikan meliputi fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang mendukung seperti makan tiga kali sehari, cuti, pelatihan, asuransi kesehatan, fasilitas rekreasi, dan akomodasi lengkap. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa karyawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diterapkan karena dirancang secara adil dan merata. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem kompensasi yang komprehensif dan tepat mampu meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi..

Kata kunci: Kompensasi; Karyawan; Harita Nickel

Pendahuluan

Dalam era sekarang dengan kemajuan industri dan teknologi, persaingan bisnis semakin ketat, perusahaan tidak bisa hanya berfokus pada peningkatan produktivitas dan efisiensi melainkan harus berfokus juga pada peningkatan dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan individu-individu yang bekerja dalam suatu perusahaan dan memiliki peran penting dalam merencanakan dan menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam perusahaan dan perlu mendapat perhatian karena memiliki perasaan, memberikan tenaga, ide, dan pemikiran untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat menentukan produktivitas, kualitas, dan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, motivasi dan kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting untuk diperhatikan.

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan yaitu, memberikan sistem kompensasi yang baik dan tepat. Sistem kompensasi yang baik dan tepat diharapkan dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan giat untuk mencapai target perusahaan. Sistem kompensasi yang baik tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai bentuk insentif, tunjangan, dan penghargaan yang dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Armstrong (2014), kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi. Menurut Milkovich, Newman, dan Gerhart (2014), kompensasi mencakup segala bentuk keuntungan finansial dan layanan nyata serta manfaat yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Komponen kompensasi meliputi gaji dasar, bonus, insentif, serta manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, program pensiun, dan cuti. Sistem kompensasi yang kompetitif dan adil sangat penting untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang



optimal. Selain itu, manfaat yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas.

Harita Nickel (PT. Obi Nickel Cobalt), sebagai perusahaan pertambangan dan pemrosesan nikel terintegrasi berkelanjutan yang terletak di Maluku, Indonesia, memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya aman tetapi juga memotivasi karyawan. Dengan lokasi operasi di daerah terpencil, kompleksitas pekerjaan, risiko yang tinggi, dan kondisi kerja yang menantang, perusahaan harus memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan mampu memenuhi harapan karyawan dan sekaligus mendukung tujuan bisnis yang lebih luas.

Dalam kegiatannya perusahaan Harita Nickel telah mendapatkan berbagai penghargaan di bidang *Environmental, Social, and Governance* (ESG). Seperti penghargaan TrenAsia ESG Award 2023, satu gelar *Gold Winner* dan dua gelar *Silver Winner* pada kategori Program Kehumasan Strategis berbasis praktik *Environmental, Social, and Governance* (ESG) pada ajang The 3rd Indonesia DEI & ESG Awards (IDEAS) 2024. Dengan beberapa penghargaan bergengsi yang didapatkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sistem kompensasi yang ada di perusahaan Harita Nickel (PT. Obi Nickel Cobalt) dan bagaimana sistem kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pada perusahaan PT. Harita Nickel (PT. Obi Nickel Cobalt).

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode pendekatan deskripsi kualitatif untuk mendapatkan gambaran mengenai bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan dan diberikan oleh PT Harita Nickel dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sumber data dalam penelitian kualitatif ialah transkrip wawancara yang diperoleh dari sejumlah responden yang disebut dengan informan penelitian. Informan tersebut dipilih secara acak, dimana semua individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Abdi, 2023). Informan kunci dalam penelitian adalah Manajer Shelter dan empat karyawan PT. Harita Nickel (PT. Obi Nickel Cobalt) sebagai informan pendukung. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik sekunder menggunakan sumber tekstual seperti buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan. Penulis menggunakan teknik analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman bahwa terdapat tiga komponen pokok yang merupakan model interaktif yakni: Reduksi data, Penyajian data dan Penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Motivasi merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai target kerja dan berkontribusi lebih besar pada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung serta memberikan kompensasi yang memadai guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Hasibuan, (2020:121) Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilisasi karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilisasi karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Kompensasi memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, merata, dan sesuai kebutuhan karyawan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan dapat berdampak baik pada kesejahteraan karyawan yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa depan karena karyawan tidak memikirkan masalah keuangan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya dan cukup fokus pada kinerjanya.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Menurut Rivai (2018:360) kompensasi langsung adalah kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif komisi, dan bonus. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Berdasarkan hasil wawancara kompensasi finansial yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu gaji, uang lembur, bonus, insentif, dan tunjangan. Lembur bersifat sukarela dan sistem pemberian uang lembur dihitung menggunakan sistem waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lembur dihitung pada saat jam kerja ke- 9 dan maksimal pada jam kerja ke- 12. Tunjangan diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, tunjangan yang diberikan dapat berupa tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, dan tunjangan pensiun sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Tunjangan tersebut sama untuk karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, kecuali paket asuransi kesehatan untuk karyawan tetap yang mencakup anggota keluarga dan tunjangan pensiun. Karyawan tidak tetap, selain berhak atas cuti medis, juga memiliki hak yang sama untuk cuti tahunan dan berhak atas bonus, termasuk untuk perayaan khusus seperti Hari Raya.

Menurut Simamora (2006:447) kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berupa uang atau kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan fisik atau psikologis dari tempat seorang bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, penerapan kompensasi non finansial (tidak langsung) sudah terlaksana. Sesuai dengan ketetapan perusahaan kompensasi non finansial (tidak langsung), terdiri dari makan tiga kali dalam sehari, cuti tahunan, cuti hamil, cuti medis, cuti selama dua minggu

setiap sembilan atau sepuluh minggu kerja, seluruh karyawan lapangan juga diwajibkan untuk mengambil satu hari istirahat setiap dua minggu sekali, pelatihan karyawan, kesempatan pendidikan formal, asuransi kesehatan, biaya tiket pulang dan pergi, fasilitas lengkap seperti kolam renang, bioskop, basket, biliard, tenis meja, *jogging track*, *fitness center (gym)*, lapangan bulutangkis, tempat karaoke, lapangan futsal, tempat ibadah, mess (tempat tinggal) *full furniture*, layanan binatu gratis, mobil antar jemput, kafe, layanan kesehatan gratis, supermarket, ATM center, dan wifi di seluruh area smelter serta training center. Sistem kompensasi diberlakukan dan diberikan untuk karyawan yang aktif bekerja di perusahaan dan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan selama bekerja di perusahaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan PT. Harita Nickel (PT. Obi Nickel Cobalt) menunjukkan hasil yang positif, karyawan merasa puas atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kinerja karyawan dan pemberian kompensasi sudah merata kepada seluruh karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil wawancara dan hasil penelitian mengenai analisis sistem kompensasi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan PT. Harita Nickel (PT. Obi Nickel Cobalt) dapat disimpulkan bahwa sistem lembur dihitung pada saat jam kerja ke- 9 dan maksimal pada jam kerja ke- 12. Kompensasi langsung yang diberikan PT. Harita Nickel (PT. Obi Nickel Cobalt) kepada karyawan yaitu, gaji, uang lembur, bonus, insentif, tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, dan tunjangan pensiun. Kompensasi non finansial yang diberikan yaitu, makan tiga kali dalam sehari, cuti tahunan, cuti hamil, cuti medis, cuti selama dua minggu setiap sembilan atau sepuluh minggu kerja, seluruh karyawan lapangan juga diwajibkan untuk mengambil satu hari istirahat setiap dua minggu sekali, pelatihan karyawan, kesempatan pendidikan formal, asuransi kesehatan, biaya tiket pulang dan pergi, fasilitas lengkap seperti kolam renang, bioskop, basket, biliard, tenis meja, *jogging track*, *fitness center (gym)*, lapangan bulutangkis, tempat karaoke, lapangan futsal, tempat ibadah, mess (tempat tinggal) *full furniture*, layanan binatu gratis, mobil antar jemput, kafe, layanan kesehatan gratis, supermarket, ATM center, dan wifi di seluruh area smelter serta training center.

Referensi

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (12th ed.). London: Kogan Page.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya :UBHARA Manajemen Press.
- Febrina, L., Agusra, D., Lussianda, E., & Susanti, A. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. *Husnayain Business Review*.
- Guru Ekonomi. (2023, September 28). Pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli. <https://Sarjanaekonomi.Co.Id/Pengertian-Kompensasi-Menurut-Para-Ahli/>.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Manajemen -Stie, J., Bandung, S., & Setiawan, D. (n.d.). *Analisis Pemberian Kompensasi pada PT BPR Karyajatnika Sadaya Bandung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Eka Purwanda*.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Humberman. 1992. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of method*. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi. Analisis Data Kualitatif: Buku

- Sumber tentang Metode-metode Baru. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-PRESS)
- Milkovich, G. T., Newman, J. M. & Gerhart, B. (2014). *Compensation*. McGraw Hill/Irwin, New York, USA.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Qoriani, H. F. (2022). Compensation And Motivation In Improving Employee Performance PT. Romi Violeta Sidoarjo. *International Journal of Management and Business Economics (IJMEBE)*, 1, 59–65.
- Rivai Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safira Hasan, E., Wiradendi Wolor, C., & Studi Administrasi Perkantoran Digital, P. (2023). Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ). In *Jurnal Aplikasi Administrasi* (Vol. 26, Issue 2).
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BP STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sitopu, Y., Sitinjak, K., & Marpaung, F. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*.