



Analisis Kompensasi Karyawan pada PT. SEJATEA Indonesia



Rizsky Afrizal Ramadhan¹, Muhamad Kamaludin², Rivaldo Riski Sinaga³

^{1,2,3}Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: rizskyafrizal.r@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-10-12 Revised: 2022-11-22 Published: 2022-12-28 Keywords: Employee Compensation Analysis; PT. Sejate Indonesia.	The purpose of this study was to determine the compensation process for employees in PT. SEJATEA INDONESIA, knowing the implementation of the distribution of compensation to employees of PT. SEJATEA INDONESIA. The method uses descriptive analysis, the results of the analysis are in the form of implementing SOP at PT. SEJATEA INDONESIA provides great benefits if employees apply it properly according to their functions. The conclusion of the research results is that there is a positive effect of compensation on employee performance at PT. SEJATEA INDONESIA. This means that an increase in the provision of compensation can lead to an increase in employee performance and employees do not feel burdened at work because of this compensation.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-10-12 Direvisi: 2022-11-22 Dipublikasi: 2022-12-28 Kata kunci: Analisis Kompensasi Karyawan; PT. Sejate Indonesia.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses kompensasi pada karyawan dalam perusahaan PT. SEJATEA INDONESIA, mengetahui pelaksanaan pembagian Kompensasi pada karyawan PT. SEJATEA INDONESIA. Metode dengan menggunakan Analisis deskriptif, hasil analisis berupa penerapan SOP pada PT. SEJATEA INDONESIA memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya. Kesimpulan hasil penelitian yaitu Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SEJATEA INDONESIA. Artinya peningkatan pada pemberian Kompensasi dapat menyebabkan peningkatan pada Kinerja Karyawan dan Karyawan tidak merasa terbebani saat bekerja karna adanya Kompensasi tersebut.

I. PENDAHULUAN

Kesuksesan perusahaan dimana pun dan bergerak di bidang apapun pada dasarnya tergantung pada keberhasilan manajemen dalam menjalankan pekerjaannya. Terutama dengan semakin tingginya kompetisi dan semakin sedikitnya peluang perekonomian karena tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Hal ini menuntut perusahaan untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya ini merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas didalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia yang dimiliki memungkinkan mereka untuk mampu secara efisien menerapkan dan mengendalikan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan produktivitas tinggi sehingga potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi perusahaan harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja.

II. METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian dan observasi pada bagian HC (*Human Capital*) di PT. SEJATEA INDONESIA (Jl. H. Mencong, paninggihan Utara, kec. Ciledug kota Tangerang, Banten). Penelitian kualitatif memiliki beberapa ciri khusus yang membedakan dari jenis penelitian lainnya. Berikut adalah hasil sintesis, dan karakteristik penelitian

kualitatif versi Bogdan dan Biklen serta Lincoln dan Guba yang disarikan Moleong dalam bukunya Metode Penelitian Kualitatif:

1. Penelitian dilakukan dalam latar alamiah (*Naturalistic Setting*).
2. Manusia sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data sebagai antisipasi terhadap realitas lapangan yang berubah ubah.
3. Analisa dan induktif, teknik analisa data ini lebih dapat menemukan alternatif akan kenyataan ganda dalam data yang di temukan.
4. Deskriptif, penelitian kualitatif berusaha menggambarkan sebuah fenomena sosial yang seperti apa adanya dengan menjawab pertanyaan "mengapa", "apa" dan "bagaimana".
5. Lebih mementingkan proses dari pada hasil, karena hasil dari bagian-bagian yang akan diteliti akan lebih terlihat jelas untuk diamati dalam proses.
6. Adanya batasan yang ditentukan melalui focus penelitian.
7. Desain penelitian yang bersifat sementara, karena desain penelitian terus menerus disesuaikan dengan temuan realitas dilapangan (dalam Sugiyono, 2018:30).

Pemilihan topik penelitian kualitatif terkesan praktis dengan kehidupan sosial. Permasalahan dalam penelitian kualitatif belakangan ini sering menyangkut tentang isu-isu sensitif seperti gender, budaya, dan kelompok marjinal, peneliti harus mempertimbangkan aspek etis yang dimana seseorang peneliti harus menjaga keserasian dan melindungi keanoniman sang narasumber atau responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam Proses wawancara peneliti hanya merekam dalam bentuk rekaman suara dan tidak menulis jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara. Hal ini karena untuk mempermudah dalam proses wawancara sehingga durasi wawancara tidak terlalu lama dan sebelumnya pun peneliti sudah meminta persetujuan kepada para informan yang bersangkutan. Untuk mengetahui sejauh mana analisis tentang analisis rekrutmen karyawan. Dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para narasumber dan informan.

1. Rizsky: Bagaimana penerapan strategi kompensasi yang ada?
Saudara Agung sebagai karyawan menjawab "disini tuh di setiap outletnya itu ada target target penjualan biasanya itu target pcs yang terjual nah kalo misalkan kita mencapai target penjualan kita baru bisa dapet bonus pas saat gajian ada uang tambahannya"
2. amal: Menurut anda apa strategi ini sudah efektif? "ya sebenarnya si sudah ya, karna supaya karyawan lebih giat aja kerjanya dan

juga kerja kan jadi senang kalo ada bonus bonus gitu walaupun gapasti dapetnya tapi senang aja gitu kalo ada bonus"

3. Rizsky: Berarti dengan diterapkannya strategi kompensasi karyawan merasa puas dalam pekerjaan? "di bilang puas si puas ya soalnya kalo saya di gaji saja udah alhamdulillah jadi gatelalu mikirin kesitu juga, yang penting kerja dengan maksimal aja sih kalo sampai target terus dapet bonus ya alhamdulillah kalo gasampai yaudah belum rejeki berarti, mungkin lain waktu.
4. Valdo: Okey makasih atas waktunya sukses kerjanya semoga dapet hasil yang maksimal "iyaa mas makasii juga ya"

B. Pembahasan

1. Penerapan strategi kompensasi di PT. SEJATEA INDONESIA di PT. SEJATEA INDONESIA ini mempunyai target penjualan berupa terjualnya beberapa PCS di setiap bulannya jika setiap bulannya mencapai target penjualan maka karyawan akan mendapatkan Gaji dan bonus tambahan.
2. Apakah strategi Kompensasi di PT SEJATEA INDONESIA efektif strategi kompensasi di PT. SEJATEA INDONESIA cukup efektif karna tidak menimbulkan titik jenuh untuk karyawan sehingga karyawan merasa senang untuk bekerja
3. Diterapkannya strategi kompensasi karyawan di PT. SEJATEA INDONESIA membuat karyawan merasa puas karna Karya selain mendapatkan Gaji Pokok bisa ada kesempatan Untuk mendapatkan uang tambahan berupa Bonus tersebut walaupun tidak pasti akan tetapi karyawan terasa puas apabila mendapatkannya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, maka selanjutnya dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan hasil penelitian yaitu Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SEJATEA INDONESIA. Artinya peningkatan pada pemberian Kompensasi dapat menyebabkan peningkatan pada Kinerja Karyawan dan Karyawan tidak merasa terbebani saat bekerja karna adanya Kompensasi tersebut.

B. Saran

Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. SEJATEA INDONESIA Perlu Menjalankan dengan konsisten pengelolaan Kompensasi dengan profesional dan objektif serta harus memberikan reward dan punishment kepada seluruh karyawan secara adil, baik dalam pemberian bonus, THR dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aulia, I., & Furyanah, A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan pada CV Langit Biru Tangerang. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 136–141. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.191>
- Barahama, T., Wijastuti, R. D., Rawi, R. D. P., & Lewenussa, R. (2022). Citra Perusahaan, Customer Experience Dan Fasilitas: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Pelni Cabang Sorong. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 142–149. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.196>
- Fauzi, R. D., & Pitriyani, P. (2022). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Konsumen pada Sicepat Ekspres Jagakarsa di Jakarta Selatan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 132–135. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.189>
- Hasibuan, M. S (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016:10). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis, dan Jackson. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan pertama. Yogyakarta: Salemba Empat
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru
- Rahman, A., Mangkuluhur, B., Delta, D., Hakim, F. R. T., & Arianto, N. (2022). Analisis Penempatan Karyawan pada SMP Binadidaktika. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 102–105. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.199>
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Utami, A. P. T., Lestari, N. P., Haliza, N., Sutoro, M., & Tilova, N. (2022). Analisis Kepemimpinan pada PT. Tida Solusi Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 89–101. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.200>
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT. Indomarco Prismaatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111–113. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.201>
- Zain, E. M., Rawi, R. D. P., Andjar, F. J., & Balok, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 128–131. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.197>