

Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ)

Elsya Safira Hasan^{1*}, Christian Wiradendi Wolor², Marsofiyati³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Perkantoran Digital,
Universitas Negeri Jakarta

*Corresponding author: elsyahsn@gmail.com

Abstract

Companies must be able to create encouraging conditions and enable the development and improvements of existing abilities and skills to be done optimally. One way a company can accomplish this is by compensating all its employees. Compensation is everything that is given to employees as a settlement on their job. With good compensation, forms of payment, benefits, and incentives can motivate employees to increase their productivity at work and be done optimally. The study uses a qualitative descriptive approach that is to describe and analyze the problems found. Qualitative research is based on primary and secondary data. Primary data in this study is obtained by direct and indirect observation such as pre-research, interviews, and documentation, while secondary data is obtained through research-related books, previous studies, and articles. The purpose of this study is to know and explain the system of compensation used in PT XYZ includes direct compensation application and indirect compensation application. The results of this study may be known that PT XYZ has provided both immediate and indirect compensation and has applied indirect compensation, but it has not been given in time and employees have not received both direct and indirect compensation. That can be proved by interviews and research done.

Keywords: System Compensation, Direct Compensation, Indirect Compensation.

I. Pendahuluan

Kinerja karyawan sebagai suatu hal yang sangat dibutuhkan untuk keberhasilan perusahaan, disebabkan kinerja karyawan ialah makhluk dengan pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan tertentu. Kinerja karyawan sangat perlu untuk diperhatikan dan dinaikkan keaktifannya. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk membuat lingkungan yang mendorong dan memungkinkan pengembangan dan peningkatan kemampuan dan keterampilan diri sendiri secara optimal. Agar perusahaan dapat mencapai hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi. Kompensasi yang diberikan sebagai imbalan atas jasa karyawan atau kontribusi mereka kepada perusahaan (Bella Manoban, 2022). Hal apapun yang diberikan untuk karyawan dari perusahaan untuk imbalan atas pekerjaan mereka disebut kompensasi. Untuk tetap kompetitif, perusahaan dapat menggunakan kompensasi.

Jika program kompensasi dilihat oleh karyawan sebagai program yang adil dan kompetitif, akan sangat lebih gampang untuk mencari karyawan baru, mempertahankannya, dan mendorong mereka untuk lebih baik mengenai kinerja mereka agar perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Hasilnya berupa perusahaan tidak hanya memiliki keunggulan dalam persaingan, tetapi juga mampu bertahan dan meningkatkan profitabilitas serta berkembang. Oleh karena itu pentingnya kompensasi yang baik dapat digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya kompensasi yang baik maka bentuk pembayaran, manfaat, dan insentif untuk membuat karyawan lebih produktif dan hasil kerjanya semakin meningkat (Guru Ekonomi, 2023).

Penelitian ini dilaksanakan di PT XYZ adalah perusahaan farmasi atau distributor obat yang didirikan pada tahun 2012. Industri farmasi menggunakan layanan distributor, juga dikenal sebagai “Pedagang Besar Farmasi”, untuk mengirimkan atau mendistribusikan obat dalam jumlah besar. PT XYZ melakukan pengadaan, penyimpanan, penyaluran obat dalam jumlah besar. Hasil dari observasi yang dilakukan secara langsung dan secara tidak langsung pada PT XYZ menunjukkan bahwa kompensasi belum dilakukan secara optimal. Kompensasi biasanya diberikan setelah waktu yang telah ditentukan sejak awal. Pernyataan itu didukung oleh wawancara singkat yaitu apabila terdapat masalah mengenai kompensasi akan membutuhkan pihak ketiga atau atasan Perusahaan yang sangat membutuhkan waktu cukup lama agar dapat bertemu dengan pihak ketiga tersebut karena pihak ketiga tersebut tidak selalu berada di kantor sehingga kompensasi yang kurang tidak bisa langsung terselesaikan secara cepat.

Dalam hal ini peneliti juga melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner mengenai kompensasi kepada 20 karyawan yang terdiri dari 4 karyawan departemen marketing, 5 karyawan departemen operasional, 4 karyawan departemen ekspedisi, dan 7 karyawan departemen keuangan. Pra-riset digunakan peneliti untuk mengetahui bagaimana pendapat para karyawan mengenai kompensasi yang ada pada PT XYZ. Hasil pra-riset tersebut telah peneliti nyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan persentase bahwa hampir sebagian besar karyawan merasakan bahwa sistem pemberian kompensasi belum dilakukan dengan tepat waktu dengan persentase 5% sangat tidak setuju kemudian sebanyak 55% tidak setuju, 20% untuk jawaban netral, 15% menjawab setuju dan sisanya sebanyak 5% untuk frekuensi sangat setuju. Dengan demikian, total karyawan yang merasa kurangnya sistem pemberian kompensasi dilakukan dengan tepat waktu sebanyak 60%, 20% karyawan yang merasa sistem pemberian kompensasi sudah baik, dan 20% berpendapat netral terhadap sistem pemberian kompensasi dari jumlah responden 20 karyawan. Berdasarkan penemuan penelitian terdahulu, tujuan penelitian ini adalah untuk melengkapi penelitian sebelumnya. Setelah mempelajari masalah dan penjelasannya, peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian tentang sistem pemberian kompensasi pada PT XYZ. Oleh karena itu, peneliti menetapkan judul yaitu “Analisis Sistem Kompensasi (Studi Kasus PT XYZ)”.

II. Landasan Teori

Pengertian Kompensasi

Manusia biasanya melakukan pekerjaan agar memperoleh penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Oleh karenanya, seluruh manusia melakukan pekerjaan agar menghasilkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Memberikan kompensasi adalah salah satu cara atasan perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan motivasi kerja. Ketika karyawan menerima kompensasi yang lebih tinggi, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Sebaliknya, ketika karyawan menerima kompensasi yang lebih rendah, mereka akan menurunkan kinerja mereka karena merasa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Desler, semua jenis kompensasi atau ganjaran yang mengalir kepada pekerja dan timbul dari pekerjaannya mereka disebut sebagai kompensasi (Herawati et al., 2021). Kompensasi dalam bentuk uang maupun barang atau jasa pelayanan dapat membuat karyawan merasa dihargai saat mereka bekerja.

Klasifikasi Kompensasi

Kompensasi yang di terima karyawan diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (Mutholib, 2019). Menurut Flippo (Anwar & Kasnadian, 2019), kompensasi langsung, juga dikenal sebagai Direct Compensation, adalah kompensasi yang diterima karyawan yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya dan mencakup dari beberapa unsur, seperti gaji, upah, insentif dan bonus. Kompensasi tidak langsung, di sisi lain adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak memiliki hubungan langsung dengan pekerjaannya, tetapi lebih berfokus pada menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik, seperti pembayaran untuk waktu tidak bekerja, pembayaran asuransi kesehatan, program pelayanan karyawan, dan pembayaran yang dituntut oleh hukum masyarakat.

Dasar Hukum Kompensasi

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2023 Pasal 79, 80, 82, 86 tentang Perlindungan, Pasal 88 tentang Pengupahan, dan Pasal 99 tentang Kesejahteraan mengatur tentang kompensasi yang selanjutnya dapat mencakup kompensasi langsung atau tidak langsung. Upah menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 Ayat 30 adalah hak pekerja atau buruh yang dibayarkan dari pengusaha atau pemberi kerja untuk pekerja atau buruh yang ditentukan dan dibayar menurut dengan perjanjian atau ketentuan peraturan perundang-undangan. Upah juga mencakup tunjangan yang dibayarkan kepada karyawan dan keluarganya, serta pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Asas-Asas Kompensasi

Asas pemberian kompensasi wajib diterapkan oleh perusahaan. Asas-asas yang semestinya diimplementasikan untuk kebijakan pemberian kompensasi perusahaan pada karyawan (Hariyanti, 2020) yaitu:

- a. Asas keadilan, perusahaan harus mengikuti prinsip keadilan saat memberikan kompensasi kepada karyawannya, karyawan harus dibayar sesuai dengan pekerjaan mereka dan diberi bonus sesuai dengan prestasi mereka.
- b. Asas kelayakan dan kewajaran, perusahaan harus mengikuti prinsip layak dan wajar saat memberikan kompensasi langsung dan tidak langsung. Layak berarti gaji minimum yang perusahaan beri dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan dan keluarganya dengan mengacu pada UMR yang berlaku baik tingkat provinsi dan kabupaten perusahaan beroperasi.
- c. Asas wajar, dalam memberikan kompensasi harus mempertimbangkan berbagai jenis pekerjaan, risiko, tanggung jawab, capaian kerja, dan posisi karyawan sehingga ada kewajaran dalam besaran kompensasi langsung dan tidak langsung.

Sangat sulit bagi manajemen perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil, layak, dan wajar. Namun bagaimanapun juga manajemen perusahaan harus berupaya mengembangkan program kompensasi yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang efektif.

Fungsi Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi memiliki beberapa fungsi penting, menurut (Yustitiya, 2022) fungsi pemberian kompensasi di dalam perusahaan yaitu:

- a. Pertahankan karyawan yang memiliki prestasi, karyawan yang dianggap berkualitas dan memiliki banyak potensial dapat lebih mudah untuk dipertahankan. Fungsi

- kompensasi membantu karyawan tetap bekerja dan mencegah perputaran kerja yang tinggi.
- b. Mendapatkan karyawan yang berkualitas, tingkat kompensasi yang kompetitif adalah cara perusahaan mendapatkan karyawan atau kandidat yang baik.
 - c. Menjamin adanya keadilan dalam perusahaan, menjaga hubungan antara atasan perusahaan dan karyawan ini bertujuan untuk menunjukkan rasa terima kasih kepada perusahaan karena hal apapun yang sudah dilakukan diberikan oleh seorang karyawan kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memperhatikan keadilan ketika memberikan upah, bonus, insentif, dan manfaat lainnya.
 - d. Lebih hemat biaya, tujuan ini dimaksudkan agar perusahaan dapat mempertahankan produktivitas karyawan dengan biaya yang wajar jika mereka merencanakan atau menerapkan program kompensasi yang wajar. Dengan upah, insentif, tunjangan, bonus,dll yang kompetitif, perusahaan akan mencapai keseimbangan yang lebih baik dalam hal etika kerja karyawan.
 - e. Memenuhi administrasi legalitas, pemerintah membuat undang-undang untuk membatasi administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan. Oleh karena itu, pengambilalihan administratif pada suatu perusahaan juga bertujuan untuk memperbaiki pengelolaan hukum.
 - f. Menciptakan perubahan perilaku dan sikap menjadi lebih baik, maka jika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dan adil maka mereka akan berperilaku baik sehingga bermanfaat dan mempengaruhi produktivitas dalam melakukan pekerjaannya mereka. Kerja yang baik, loyalitas, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku lainnya dapat meningkat melalui penghargaan yang diberikan oleh fasilitas perusahaan yang berfungsi dengan baik akan meningkat. Perusahaan juga mengapresiasi karyawannya dengan memberikan kompensasi untuk memastikan bahwa karyawan akan melakukan upaya terbaik mereka dan mencapai tujuan mereka.

Sistem Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi yang baik memiliki dampak yaitu akan membuat karyawan bahagia dan Perusahaan akan bahagia karena kompensasi menunjukkan upaya perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Baik perusahaan maupun karyawan akan mendapatkan manfaat dari penerapan sistem kompensasi yang adil dan layak. Menurut (Akbar et al., 2021) ada beberapa metode pemberian kompensasi yang umum digunakan yaitu sebagai berikut :

- a. Sistem prestasi, di mana besarnya kompensasi dikaitkan secara langsung dengan jumlah kompensasi dan prestasi kerja yang ditujukan kepada karyawan yang bersangkutan. Dalam sistem ini, besarnya kompensasi didasarkan pada jumlah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Sistem waktu, di mana besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu sepijam, hari, minggu, dan bulan. Besarnya kompensasi ditentukan oleh lamanya pekerjaan karyawan dilakukan atau diselesaikan.
- c. Sistem kontrak/borongan, menentukan upah berdasarkan kuantitas, kualitas dan waktu pekerjaan yang dijanjikan dalam kontrak perjanjian. Untuk mencapai hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam sistem kontrak juga terdapat ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan dampak jika pekerjaan yang dilakukan ternyata tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun waktu pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Ada juga faktor yang mempengaruhi kompensasi. Menurut Mangkunegara (Herawati et al., 2021) ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi suatu perusahaan yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor pemerintah, keputusan perusahaan terhadap kebijakan kompensasi sangat dipengaruhi oleh peraturan pemerintah, seperti standar upah minimal dan pajak penghasilan, harga komoditas, biaya perjalanan, inflasi dan devaluasi.
- b. Faktor penawaran bersama antara perusahaan dengan karyawan, Saat menentukan berapa banyak gaji yang harus dibayarkan perusahaan kepada karyawannya, kebijakan penggajian juga memungkinkan dapat dipengaruhi.
- c. Faktor standar dan biaya hidup karyawan, standar dan biaya hidup karyawan serta tingkat minimum harus dimasukkan ke dalam kebijakan kompensasi. Ini disebabkan kebutuhan dasar karyawan harus dipenuhi. Karyawan akan merasa aman apabila kebutuhan dasar dan keluarganya terpenuhi. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan dan membuat mereka merasa aman akan membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan dilakukan dengan penuh semangat.
- d. Faktor ukuran perbandingan upah, besar kecilnya perusahaan, tingkatan pendidikan karyawan serta jumlah jam kerja yang dihabiskan oleh karyawan dapat digunakan untuk menentukan kompensasi. Dengan kata lain, perbandingan tingkat upah karyawan harus mempertimbangkan tingkat pendidikan, jam kerja, dan ukuran perusahaan.
- e. Faktor permintaan dan persediaan, tingkat persediaan dan permintaan pasar harus dipertimbangkan untuk menentukan kebijakan kompensasi karyawan. Dengan kata lain, tingkat upah karyawan harus didasarkan pada kondisi pasar saat ini.
- f. Faktor kemampuan membayar, kebijakan kapasitas kontribusi dan kompensasi bagi karyawan harus berdasarkan atas kemampuan perusahaan untuk memberikan gaji karyawan.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Sebagaimana dikemukakan oleh Denzin & Lincoln, penelitian kualitatif adalah penelitian yang didasarkan pada latar belakang alamiah dan bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena yang sedang berlangsung dan dilakukan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan yang tersedia (Musleh, Subianto, & Prasita, 2023; Musleh, Subianto, Tamrin, et al., 2023). Peneliti juga menggunakan metode jenis studi kasus. Studi kasus adalah studi mendalam terhadap individu, kelompok atau organisasi, dan sebagainya dalam kurun waktu tertentu dengan tujuan untuk memperoleh gambaran lengkap dan mendalam mengenai suatu objek dengan menghasilkan data yang kemudian akan dianalisis melalui prosedur perolehan data yaitu dari wawancara, observasi, dan arsip (Dr. H. Zuchri Abdussamad, 2021). 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).

Selanjutnya yang menjadi informan kunci atau key informan dalam penelitian ini ditentukan dengan acak bahwa informan kunci tersebut merupakan karyawan perwakilan dari departemen yang ada di PT XYZ saat peneliti sedang melakukan observasi. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling.

Metode pengambilan sampel ini dilakukan secara acak dan mengambil seluruh anggota populasi. Namun, meskipun secara acak, setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Revita, 2022). Peneliti mengambil sampel sebanyak empat sampel yang secara berhubungan langsung dengan topik penelitian. Keempat sampel tersebut memberikan peneliti berbagai informasi atau aspek-aspek penting yang akan menekankan, meningkatkan, atau memperkaya pemahaman terhadap perspektif yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan teknik sekunder menggunakan sumber textual seperti buku, penelitian terdahulu, dan artikel yang berkaitan. Untuk menguji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu tahapan analisis data yang dilakukan menurut Miles dan Huberman seperti tahap pengumpulan data, tahap reduksi data, tahap display data, dan yang terakhir tahap kesimpulan atau verifikasi (Amalia Adhandayani, 2020).

IV. Hasil dan Pembahasan

Sistem pemberian kompensasi adalah sistem yang mempertimbangkan prestasi karyawan untuk memberikan motivasi serta meningkatkan kinerja karyawan dalam bentuk kompensasi. Sistem pemberian kompensasi pada PT XYZ juga diklasifikasikan sesuai dengan jabatan yang ada. Menurut Veithzal Rivai (Situmorang et al., 2022), bagian tugas manajemen sumber daya manusia yang bersangkutan dengan kompensasi yaitu semua jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk imbalan karena sudah melaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam menetapkan suatu sistem pemberian kompensasi pada suatu perusahaan disarankan untuk dirancang dengan aturan yang cermat dan berhati-hati karena kompensasi merupakan permasalahan yang sangat rentan untuk hubungan antara karyawan dan perusahaan. Sistem pemberian kompensasi harus didasarkan pada keadilan bagi seluruh karyawan karena hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Sistem pemberian kompensasi di PT XYZ yang ada saat ini telah berlaku selama empat tahun dan terus dilakukan perbaikan, dimana pada awalnya PT XYZ hanya melakukan pemberian kompensasi tanpa adanya perumusan yang cermat. Hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan karyawan atas apa yang sudah dikerjakan.

Berdasarkan hasil observasi sistem pemberian kompensasi dilakukan dengan sistem waktu yaitu perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan sistem waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sejak awal. Dalam sistem waktu, besarnya ganti rugi ditentukan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Mengadministrasi sistem waktu ini cukup mudah, karyawan tetap maupun harian dapat menggunakanannya. Namun pada kenyataannya, perusahaan seringkali mengulur waktu pemberian kompensasi karyawan dengan alasan yang tidak jelas. Hal tersebut tentunya mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan semangat kerja karyawan. Banyak karyawan yang bekerja dengan tidak serius. Terlebih lagi jika tidak ada atasan di kantor, maka karyawan lebih sering mengobrol dan bertukar cerita dengan sesama karyawan.

Dalam pemberian kompensasi maka penting untuk memiliki kompensasi sebaik mungkin. Terutama penerapan kompensasi langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan (Saputri et al., 2021). Penerapan kompensasi langsung pada PT XYZ yaitu gaji pokok dan tunjangan jabatan pada tanggal 25 di setiap bulan dan tunjangan hari raya sebesar setengah

dari gaji pokok. Tunjangan merupakan tambahan yang diberikan PT XYZ kepada karyawan. Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan setiap bulannya meliputi tunjangan jabatan yaitu PT XYZ telah memberikan tunjangan disesuaikan dengan jabatan karyawan terkait. Penentuan atau dasar yang digunakan untuk penentuan besaran tunjangan jabatan yang didapatkan yaitu peraturan perusahaan. Seseorang dengan jabatan yang tinggi maka akan memperoleh kompensasi lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan tinggi namun jabatan yang lebih rendah. Adanya pemberian tunjangan jabatan ini sebagai maksud untuk menghargai risiko yang ditanggung karena jabatan tinggi. Tunjangan hari raya diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan agama dan kepercayaan yang mereka anut. Untuk pemberian waktunya sesuai dengan hari besar agama yang dianutnya. Untuk perhitungan tunjangan hari raya yaitu setengah dari gaji pokok karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, penerapan kompensasi langsung sudah terlaksana. Namun pada kenyataannya, pemberian kompensasi langsung tersebut seringkali tidak sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan sejak awal. Hal tersebut terjadi karena seluruh akses keuangan dipegang penuh oleh atasan perusahaan sehingga menimbulkan kesulitan departemen keuangan untuk dapat mengajukan persetujuan dari atasan perusahaan yang menyebabkan pemberian kompensasi langsung tidak tepat pada waktunya. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dikenal sebagai kompensasi tidak langsung yang bukan berbentuk uang melainkan berbentuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Penerapan kompensasi tidak langsung pada PT XYZ hanya ada jaminan kesehatan dengan sistem reimburse, cuti hamil, libur hari besar, dan fasilitas kantor yang memadai. Jaminan kesehatan dengan sistem reimburse diberikan oleh perusahaan setiap tanggal 10 di bulan selanjutnya dengan syarat adanya kuitansi resmi dengan cap dan stempel lengkap.

Dari seluruh kompensasi tidak langsung tersebut masing-masing memiliki kekurangan salah satunya yaitu kompensasi tidak langsung dalam hal cuti hamil dimana pada saat cuti hamil karyawan PT XYZ masih saja dihubungi perihal pekerjaan, hal ini menimbulkan ketidak puasan karyawan dalam menjalani masa cutinya sehingga pemberian kompensasi tidak langsung ini tidak di rasakan penuh oleh karyawan PT XYZ. Dari hasil wawancara penerapan kompensasi tidak langsung jaminan kesehatan dengan sistem reimburse tentunya dinilai oleh karyawan kurang efektif karena jika karyawan tidak memiliki dana pada saat keadaan darurat maka karyawan dengan terpaksa tidak dapat melakukan pengobatan. Berdasarkan pernyataan dan teori yang terdapat di atas maka dapat disimpulkan penerapan kompensasi langsung sudah diberikan kepada seluruh karyawan namun seringkali tidak diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan sejak awal.

V. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa Sistem pemberian kompensasi yang saat ini digunakan oleh PT XYZ adalah sistem waktu yang memberikan kompensasi pada waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Setelah penerapan sistem ini kinerja karyawan hanya dituntut untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan pekerjaannya yang kemudian atasan perusahaan akan memantau kinerja karyawan. Kompensasi langsung yang diberikan oleh PT XYZ kepada karyawan hanya ada tiga yaitu gaji pokok dan tunjangan jabatan pada tanggal 25 di setiap bulan serta tunjangan hari raya setengah dari gaji pokok. Kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT XYZ kepada karyawan hanya meliputi jaminan kesehatan dengan sistem reimburse, cuti hamil, libur hari besar, dan fasilitas kantor yang memadai.

Adapun saran yang dapat dipertimbangkan oleh PT XYZ yaitu untuk memastikan kepuasan karyawan, PT XYZ juga perlu memperhatikan keterlambatan dalam pemberian kompensasi dan memastikan bahwa sistem kompensasi dijalankan secara konsisten sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk memastikan kompensasi langsung yang sesuai dengan perjanjian awal kerja dan adil serta meminimalkan ketidaksesuaian dengan perjanjian, maka PT XYZ juga perlu meninjau dan memperbaiki proses pengelolaan kompensasi langsung serta meningkatkan transparansi kepada karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam penerapan kompensasi tidak langsung pada PT XYZ perlu diadakannya evaluasi untuk memperbaiki kebijakan perusahaan terutama terkait dengan cuti maupun asuransi kesehatan dengan sistem reimburse.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, H. (2023, June 1). Random Sampling adalah Teknik Pengambilan Sampel, Kenali Jenis-Jenisnya. <Https://Www.Liputan6.Com/Hot/Read/5300202/Random-Sampling-Adalah-Teknik-Pengambilan-Sampel-Kenali-Jenis-Jenisnya?Page=3>.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Rahman, A., & Nuryani, Y. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia (D. Sunarsi & H. Wijoyo, Eds.). Insan Cendekia Mandiri.
- Amalia Adhandayani, S. Psi. , M. S. (2020). Modul Metode Penelitian 2 (Kualitatif). Universitas Esa Unggul.
- Anwar, R., & Kasnadian, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mitra Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 85–97.
- Bella Manoban. (2022, November 4). 21 Pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli, Bentuk Motivasi Karyawan! <Https://Www.Idntimes.Com/Business/Economy/Seo-Intern/Pengertian-Kompensasi-Menurut-Para-Ahli-Bentuk-Motivasi-Karyawan>.
- Dr. H. Zuchri Abdussamad, S. I. K. , M. S. (2021). Metode Penelitian Kualitatif (SE. , M. S. Dr. Patta Rapanna, Ed.). Syakir Media Press.
- Guru Ekonomi. (2023, September 28). Pengertian Kompensasi Menurut Para Ahli. <Https://Sarjanaekonomi.Co.Id/Pengertian-Kompensasi-Menurut-Para-Ahli/>.
- Hariyanti, S. (2020). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN. *Istithmar : Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(1). <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i1.7>
- Herawati, N., Tandirerung, A., & Syafira, K. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT BHUMYAMCA SEKAWAN JAKARTA SELATAN. *INTELEKTIVA : JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA*, 2(11), 13–22.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Musleh, M., Subianto, A., & Prasita, V. D. (2023). Stakeholder Interaction in the Development of Oxygen Ecotourism on Gili Iyang Island, Indonesia. *Journal of Government Civil Society*, 7(2), 297–323. <https://doi.org/10.31000/jgcs.v7i2.8251>
- Musleh, M., Subianto, A., Tamrin, M. H., & Bustami, M. R. (2023). The Role of Institutional Design and Enabling Environmental : Collaborative Governance of a Pilgrimage Tourism , Indonesia. *Journal of Local Government Issues (LOGOS)*, 6(1), 75–90. <https://doi.org/10.22219/logos.v6i1.22218>

- Revita, T. (2022, November 27). Random Sampling. <Https://Dailysocial.Id/Post/Random-Sampling>.
- Saputri, D. A., Zahro, V. L., Zega, N. A. P., & Sugiarti, M. (2021). Job Value-Based Compensation System Analysis on MSME Case Study : PT XY in Depok, West Java. KOLEGIAL Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi, 9(2).
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik: Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV. Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 6(1), 703–709.
- Yustitiya, N. (2022, April 21). Pentingnya Kompensasi! Inilah Pengertian hingga Fungsi Kompensasi. <Https://Www.Weefer.Co.Id/2022/04/Pentingnya-Kompensasi-Inilah-Pengertian-Hingga-Fungsi-Kompensasi/>.