

STRATEGI PEMBERIAAN KOMPENSASI TERHADAP KARYAWAN PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA

Nadia Ayesha Prasetyani¹, Ika Korika Swasti²
nadiayeshprasetyani@gmail.com¹, ikaks.ma@upnjatim.ac.id²
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem gaji dan bonus yang diterapkan di PT. Victory International Futures. Survei yang melibatkan 10 responden digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan gaji dan bonus yang diterima. Namun, terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti keadilan sistem penilaian kinerja, transparansi dalam penentuan gaji dan bonus, serta kompetitifitas gaji. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih lanjut dan mengambil langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompensasi, Sistem Kompensasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to evaluate the level of employee satisfaction with the salary and bonus system implemented at PT. Victory International Futures. A survey involving 10 respondents was used to collect data. The results showed that most employees were satisfied with their salary and bonuses. However, there are several aspects that need to be improved, such as the fairness of the performance appraisal system, transparency in determining salaries and bonuses, and the competitiveness of salaries. This study concludes that the company needs to conduct further evaluation and take corrective measures to improve employee satisfaction and overall company performance.

Keywords: Compensation, Compensation System, Employee Performance, Employee Satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melihat, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, Kesehatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Perusahaan sering kali menghadapi tantangan dalam menghadapi perubahan dan tetap eksis dalam memenangkan pasar. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal juga. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan semakin meningkatkan produktivitasnya. Salah satu faktor atau kunci yang dapat memengaruhi kinerja Perusahaan yaitu tingkat stress kerja karyawan. Stress kerja yang tinggi tidak hanya berdampak negatif

pada kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas kerja, dan bahkan dapat menyebabkan turnover karyawan. Menurut Nusran (2019:72) definisi stress adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi social yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut Hasibuan (2016) yang dimaksud produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai.

Kompensasi menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas Perusahaan. Dengan kompensasi membuat para karyawan berlomba – lomba untuk menjadi karyawan yang berprestasi dengan harapan agar mendapatkan bonus – bonus yang sudah dijanjikan Perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2019), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja. Menurut Desseler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2019:263), kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan di terima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menyebar kuisioner kepada seluruh pegawai pada PT. Victory International Futures Cabang Ciputra World

1. Identifikasi Tujuan adalah untuk mengetahui apakah kompensasi yang di berikan oleh Perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.
2. Identifikasi Audiens adalah para karyawan PT. Victory International Futures.
3. Pembuatan Materi Kuisioner adalah untuk mengetahui apa yang diharapkan para karyawan untuk meningkatkan produktivitas, apakah berupa kompensasi atau punishment
4. Penyebaran Kuisioner adalah kegiatan membagikan kuisioner kepada karyawan PT. Victory International Futures.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui strategi pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, dilakukan dengan penyebaran survey kepada karyawan PT. Victory International Futures cabang Ciputra World Surabaya dengan kesimpulan hasil sebagai berikut :

| No. | PERTANYAAN | JAWABAN | |
|-----|---|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1. | Apakah gaji dan bonus yang Anda terima sudah membuat Anda merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik? | 15 | 0 |
| 2. | Apakah Anda merasa bahwa gaji yang Anda terima sebanding dengan pekerjaan yang Anda lakukan? | 9 | 6 |

| | | | |
|-----|---|----|---|
| 3. | Apakah selain gaji, Anda merasa mendapatkan manfaat lain dari perusahaan seperti fasilitas yang di sediakan cukup memuaskan ? | 10 | 5 |
| 4. | Apakah komisi yang Anda terima tepat waktu? | 15 | 0 |
| 5. | Apakah Anda pernah terlambat saat masuk kerja selama bekerja di PT. Victory International Futures? | 9 | 6 |
| 6. | Apakah Perusahaan sudah memberikan penjelasan yang cukup tentang bagaimana Allowance, komisi dan bonus yang di tentukan? | 15 | 0 |
| 7. | Apakah Allowance yang Anda terima telah sesuai dengan aturan potongan pada perusahaan? | 15 | 0 |
| 8. | Apakah menurut Anda gaji yang diberikan Perusahaan sudah kompetitif dibandingkan dengan Perusahaan lain yang sejenis? | 15 | 0 |
| 9. | Apakah Anda merasa lebih semangat untuk bekerja sama dengan rekan kerja? | 15 | 0 |
| 10. | Apakah Anda merasa system gaji yang sekarang sudah mendorong Anda untuk mencapai target Perusahaan? | 9 | 6 |

Kepuasan terhadap gaji dan bonus: Seluruh responden merasa gaji dan bonus yang mereka terima sudah cukup membuat mereka puas dan termotivasi.

Kesebandingan gaji dengan pekerjaan: Mayoritas sebanyak 9 responden merasa gaji yang mereka terima sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Manfaat lain dari perusahaan: Sebagian besar responden merasa mendapatkan manfaat lain dari perusahaan, seperti fasilitas mobil kantor dan driver yang cukup memuaskan. Namun sebagian kelompok merasa kurang puas dikarenakan kadang karyawan kehabisan jadwal booking mobil.

Ketepatan waktu komisi : Seluruh responden merasa komisi yang mereka terima tepat waktu.

Keterlambatan Masuk Kerja : Sebagian besar responden tidak pernah terlambat saat masuk kerja, beberapa responden pernah mengalami terlambat saat masuk kantor.

Penjelasan tentang Allowance, Komisi, dan Bonus : Seluruh responden merasa perusahaan sudah memberikan penjelasan yang cukup tentang bagaimana allowance, komisi, dan bonus yang ditentukan.

Kesesuaian Allowance dengan aturan potongan : Seluruh responden merasa allowance yang mereka terima sudah sesuai dengan aturan potongan pada perusahaan.

Kompetitifitas gaji : Seluruh responden merasa gaji yang diberikan perusahaan sudah kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis.

Semangat kerja sama: Seluruh responden merasa lebih semangat untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

Sistem Gaji dan pencapaian target: Mayoritas sebanyak 9 responden merasa system gaji yang sekarang sudah mendorong mereka untuk mencapai target perusahaan. Dan beberapa responden merasa bahwa mereka belum mencapai target perusahaan.

Dari data di atas, kita dapat menarik beberapa kesimpulan seperti :

Secara keseluruhan, hasil survei ini menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan terkait gaji, bonus, dan benefit telah berjalan dengan baik dan memberikan kepuasan bagi sebagian besar karyawan. Namun, masih ada beberapa area yang perlu ditingkatkan untuk memastikan semua karyawan merasa puas dan termotivasi.

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan adalah:

- Evaluasi Fasilitas Transportasi: Perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terkait ketersediaan mobil kantor untuk memastikan semua karyawan mendapatkan akses yang sama.
- Motivasi untuk Pencapaian Target: Bagi karyawan yang belum mencapai target, perusahaan dapat memberikan program pelatihan atau mentoring tambahan untuk meningkatkan kinerja.
- Pertahankan Kinerja Positif: Perusahaan perlu mempertahankan kinerja positif yang telah dicapai, seperti ketepatan waktu pembayaran dan keterbukaan informasi.
- Tingkatkan Komunikasi: Terus tingkatkan komunikasi dengan karyawan untuk mengetahui harapan dan masukan mereka terkait dengan sistem remunerasi dan benefit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil survey, dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan PT. Victory International Futures memiliki tingkat kepuasan yang cukup terhadap system gaji dan bonus. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti keadilan system penilaian kinerja, transparansi dalam penentuan gaji dan bonus, serta kompetitifitas gaji. Perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih lanjut dan mengambil langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Saran

- Meninjau kembali system penilaian kinerja yang perlu di evaluasi untuk memastikan keadilan dan objektivitas dalam menentukan besaran gaji dan bonus
- Perusahaan perlu melakukan survey gaji untuk memastikan bahwa gaji yang ditawarkan kompetitif dengan perusahaan lain yang sejenis
- Selain gaji dan bonus, perusahaan dapat memberikan benefit tambahan yang lebih menarik untuk meningkatkan kepuasan karyawan
- Perusahaan perlu meningkatkan komunikasi dengan karyawan untuk mengetahui aspirasi dan harapan mereka terkait dengan system gaji dan bonus

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2003). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. (edisi ke-15). Jakarta: Penerbit Erlangga..
- Hamali, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur X. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 35-42
- Nur Husnul K, Danial R, & Kurniawan. (2024). Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Sistem Pemberian ompensasi. Makassar: Nazzama Journal Of Management Education
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Bandung: Alfabeta.