



JURNAL EKONOMIA

- * **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Produk pada Toko Oleh-Oleh Kirana Pagar Alam**
Laili Dimiyati, S.E., M.Si
- * **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Ajb Bumiputera Lahat**
Marko Ipiyanto, S.E., M.M
- * **Sistem Kompensasi Karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa**
Ruaman Yudianto, S.E., M.M
- * **Analisis Persepsi Konsumen Tentang Kualitas Pelayanan Jasa Pengiriman Pos Express pada PT. Pos Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang**
Ahmad Feriyansyah, S.E., M.Si
- * **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Suka Merindu Kabupaten Lahat**
Yadi Maryadi, S.E., M.Si
- * **Pengaruh Pengalaman Pelanggan terhadap Minat Beli Ulang Konsumen pada Pusat Oleh-Oleh Khas Pagar Alam (Studi Kasus Pengunjung "Dik & Dig" di Kota Pagar Alam)**
Zulaiha, S.E., M.A
- * **Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Manufaktur Subsektor *Food and Beverage* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2017**
Yesita Astarina, S.E., M.Si
- * **Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat di RSUD dr. Ibnu Sutowo Baturaja**
Noviansyah, S.E., M.Si
- * **Analisis Undang-Undang Perbankan (Undang-Unang Nomor 10 Tahun 1998) Terhadap Perjanjian Kredit dengan Jaminan Sertifikat Hak Milik Atas Tanah**
Herma Diana, S.H., M.H
- * **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Hasil Kinerja Pegawai pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Kota Pagar Alam**
Yulia Misrania, S.E., M.Si

“EKONOMIA”
JURNAL EKONOMIA
ISSN : 1858 – 2451
VOL. 8 No. 2 Juli 2018

PEMIMPIN UMUM

Elvera, S.E., M.Sc

PEMIMPIN REDAKSI

Laili Dimiyati, S.E. M.Si

WAKIL PEMIMPIN REDAKSI

Mastriati Hini Hermala Dewi, S.H., S.E., M.H

KONSULTAN AHLI

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A (Universitas Sriwijaya)

Dr. Nisma Aprini, S.P., M.Si (AMIK Lembah Dempo)

DEWAN REDAKSI

Junaidi, S.I.P., M.Si

Sastra Mico, S.E., M.Si

Ruaman Yudianto, S.E., M.M

Yadi Maryadi, S.E., M.Si

PENYUNTING AHLI

Deki Fujiansyah, S.Pd., M.Si

Yusi Nurmala Sari, S.Kom., M.T.I

SEKRETARIS REDAKSI

Zulaiha, S.E, M.A

DISTRIBUTOR

Fadhilah Fitriyanti, S.Si

Martareza, S.E

DITERBITKAN OLEH :
LEMBAGA PENELITIAN & PENGABDIAN MASYARAKAT (LPPM)
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
LEMBAH DEMPO PAGARALAM
Jl. H. Sidik Adim No. 98 Airlaga Pagar Alam Utara
Telp. (0730) 624445 Fax (0730) 623259

SISTEM KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT. EMPAT LAWANG AGRO PERKASA

Ruaman Yudianto, S.E., M.M
Dosen STIE Lembah Dempo
Email: ruaman.yudianto@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan sistem kompensasi pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuisisioner dan study pustaka. Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis permasalahan yang ditemukan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menganalisis data yang terkumpul dari kuisisioner dengan menggunakan pendekatan statistik deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi karyawan pada PT. ELAP meliputi dimensi sistem kompensasi, antara lain: dimensi bukti fisik (*tangible*), dimensi keandalan (*reliability*), dimensi daya tanggap (*responsiveness*) dan dimensi jaminan (*assurance*). Berdasarkan hasil analisis dimensi bukti fisik (*tangible*) mempunyai nilai yang dominan kepada pegawai lebih tinggi jika dibandingkan dengan dimensi lain. Sistem kompensasi pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa, berdasarkan hasil kuisisioner responden dominan menjawab sangat setuju 50%, oleh karena itu dalam penarikan jawaban diketahui bahwa sebagian besar responden setuju dengan sistem kompensasi yang digunakan PT. Empat Lawang Agro Perkasa Kabupaten Empat Lawang. Standar kompensasi yang diberikan perusahaan PT. ELAP kepada karyawannya dalam hal ini hanya diberikan kepada karyawan tetap atau terlibat langsung dalam *management* perusahaan berdasarkan klasifikasi jabatan yang dijabat karyawan seperti gaji pokok dan tunjangan asuransi. Untuk *reward* dan *fee* yang merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak hanya kepada pegawai tetap tetapi juga diberikan kepada pegawai tidak tetap.

Untuk lebih meningkatkan sistem kompensasi karyawan PT. Empat Lawang Agro Perkasa menjadi lebih baik peneliti menyarankan pemberian kompensasi yang dilakukan harus lebih transparan, adil sehingga karyawan merasa puas. Dengan transparan dan adil karyawan akan lebih memahami dan memaklumi jumlah pendapatannya, karena karyawan juga dapat menghitung antara manfaat kinerja yang telah diberikan dengan kompensasi yang diterima. Karyawan akan lebih baik jika disiplin dan bekerja sebagaimana tugas dan wewenang yang telah dipercayakan oleh perusahaan sehingga kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan.

Kata Kunci: *Kompensasi dan Disiplin kerja.*

I. PENDAHULUAN

Seperti yang kita ketahui pada saat ini, masalah kesejahteraan karyawan masih menjadi permasalahan yang cukup serius. Hal ini dapat kita lihat dari pemberitaan di berbagai media tentang aksi unjuk rasa yang dilakukan oleh buruh/karyawan yang menuntut upaya perbaikan dan peningkatan kesejahteraan terutama dalam masalah kompensasi. Kadarisman (2014:1) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah “ Apa yang seorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan”. Jadi kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan sebagai imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Ada dua jenis kompensasi yaitu kompensasi *financial* dan *non financial*, bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non-financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab.

Permasalahan dibidang kompensasi menjadi isu nyata yang sering mengemuka di sebuah perusahaan yang pada umumnya terjadi pada perusahaan yang berskala besar dalam memperkerjakan karyawannya, dimana perusahaan-perusahaan yang telah mempunyai karyawan yang cukup banyak. Konflik kepentingan antara karyawan dan perusahaan sering menjadi awal dari permasalahan kompensasi, karena tidak jarang jika dilihat dari sisi perusahaan sering dianggap sebagai beban bukan sebuah kewajiban, sehingga efisiensi yang berupa tidak adanya kenaikan penghasilan yang disesuaikan dengan realita kebutuhan

hidup yang semakin meningkat yang di rasakan oleh para karyawan sehingga memicu permasalahan yang timbul antara perusahaan dengan karyawannya.

PT. Empat Lawang Agro Perkasa atau biasa disebut PT. ELAP merupakan perusahaan baru berkembang yang terletak di Desa Nanjungan Kecamatan Pendopo Kabupaten Empat Lawang. Perusahaan ini bergerak di bidang pertanian, sebagai sebuah perusahaan baru berkembang tentu saja sangat membutuhkan peran dari luar perusahaan untuk mendukung perkembangan dan kemajuan perusahaan. Salah satu peran penting di dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian ini yaitu sumber daya manusia atau karyawan. Untuk saat ini PT. Empat Lawang Agro Perkasa telah mempunyai karyawan dengan jumlah yang tidak sedikit, yakni berjumlah kurang lebih 131 orang. Sehingga PT. Empat Lawang AGRO Perkasa menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja khususnya di Kabupaten Empat Lawang.

PT. Empat Lawang Agro Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang mempunyai aturan dan kedisiplinan yang cukup kuat. Salah satu aturan yang terdapat pada perusahaan adalah semua karyawan di haruskan datang pada jam 05.30 wib, kemudian mengikuti apel pagi sampai dengan jam 06.30 wib, dan semua karyawan diwajibkan untuk mengisi absensi yang telah disediakan. Pada jam 07.00 karyawan mulai bekerja. Karyawan mendapatkan waktu istirahat pada jam 10.00 sampai jam 10.30 WIB. Kemudian karyawan bekerja kembali sampai jam 14.00 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan diperoleh beberapa informasi dan data bahwa selama ini para karyawan di PT. Empat Lawang Agro perkasa menyatakan bahwa mereka dibingungkan dengan jadwal pembagian gaji karyawan disetiap bulan sebagai mana yang telah diperjanjikan. Salah satu masalah terkait kompensasi gaji pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa yaitu masih adanya penyerahan gaji kepada karyawan yang tidak sesuai dengan jadwal, seperti yang jelaskan oleh salah seorang karyawan berikut ini :

“Selama saya menjadi karyawan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa saya belum pernah menerima gaji pada waktu yang tepat sebagaimana yang telah dijanjikan, pada gaji awal bulan yakni pada tanggal 5 dan pada tanggal 20 untuk gaji yang ke dua di setiap bulannya. Tetapi gaji yang kami terima selalu terlambat dari tanggal yang telah di tentukan tersebut”.

(Nopit, 20 Maret 2018)

Hampir senada dengan Nopit, ada juga karyawan yang mengakui adanya keterlambatan dalam penerimaan gaji, sebagaimana yang terungkap berikut ini :

“ Kami belum pernah menerima gaji pada tanggal 5, tanggal yang di janjikan, tetapi kami menerima gaji dua sampai tiga hari setelah tanggal 5”. (Rolis, 21 Maret 2018).

Berdasarkan hasil observasi dilapangan bahwa Gaji yang diterima karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa rata-rata Rp. 1.068.000,- per orang, yang diberikan setiap 12 hari kerja. Dalam hitungan 1 bulan, setiap karyawan menerima gaji sebanyak 2 kali, yakni diberikan pada tanggal 5 dan 20. Tetapi karyawan

belum pernah menerima gaji pada tanggal yang telah ditentukan tersebut.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul: “Sistem Kompensasi Karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang, dan langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Kompensasi yang berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Sedangkan kompensasi yang berbentuk barang, artinya kompensasi yang dibayar dengan barang. Misalnya kompensasi yang dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan (Hasibuan, 2014:118).

Sedangkan menurut Sikula dalam buku Hasibuan Revisi ke delapan belas (2014:119) *“A compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense.”* (Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikontribusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen).

Dari kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukanlah imbalan yang hanya diberikan dalam bentuk uang saja tetapi juga dalam bentuk-bentuk yang lain seperti fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya sebagai apresiasi atas

apa yang telah di sumbangkan oleh karyawan kepada perusahaan.

2.1.2. Tujuan Sistem Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapatkan barang yang baik dan harga yang pantas.

2.1.3. Metode Kompensasi

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal dengan metode tunggal dan metode jamak (Hasibuan, 2014:123).

2.1.4. Komponen Kompensasi

Secara umum komponen kompensasi terdiri dari dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan modal konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di indentifikasikan sebagai masalah penting (Sugiono,2005). Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. ELAP sebagai data perbandingan untuk analisis sistem kompensasi yang digunakan, setelah menganalisis sistem kompensasi yang digunakan tersebut maka peneliti melakukan analisis sistem kompensasi untuk menentukan strategi sistem kompensasi yang paling tepat untuk digunakan PT. ELAP dalam memberikan kompensasi karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat, sedangkan untuk tipe penelitian yang digunakan adalah tipe *kualitatif*. Penelitian *kualitatif* adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa Empat Lawang yang berada di Desa Nanjungan Kecamatan Pendopo Kabupaten Empat Lawang. Waktu penelitian dibagi ke dalam tiga tahapan, yaitu 1.Tahap persiapan Maret 2018, 2.Tahap pengumpulan data, 3.Tahap pengolahan data April-Mei 2018.

3.3. Populasi dan Sampel

Arikunto (2010:173) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah 131 orang. Sampel adalah Sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Tujuan pengambilan sampel adalah supaya sampel yang diambil dapat memberikan informasi yang cukup untuk dapat mengestimasi jumlah populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara *insidental*, adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan

peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. (Sugiono, 2005). Dari jumlah keseluruhan karyawan PT. Empat Lawang Agro Perkasa Kabupaten Empat Lawang sebanyak 131 orang, peneliti memilih atau mengambil sampel sebagai responden sebanyak 50 orang. Peneliti berpendapat bahwa dengan jumlah sampel yang ditetapkan ini sudah mewakili seluruh karyawan yang ada.

3.4. Informan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti juga menggunakan *key informan/informan* kunci penelitian. Pada penelitian kualitatif, biasanya populasi dan sampel bukan sumber utama data, karena memang tujuan penelitian ini bukan untuk menggeneralisasi semua fenomena.

Tabel 3.1 Informan Penelitian:

No	Nama Informan	Perwakilan	Jenis Data
1.	Kamlela	Mandor	Dimensi Sistem pemberian Kompensasi gaji kepada karyawan
2.	Aan Setiawan	Mandor Nursery	Dimensi Sistem pemberian Kompensasi gaji kepada karyawan
3.	Yulia Daryanti	Krani Devisi	Dimensi Sistem pemberian Kompensasi gaji kepada karyawan
4.	Edison	Mandor	Dimensi Sistem pemberian Kompensasi gaji kepada karyawan
5.	Nurhayati	Karyawan tidak	Dimensi Sistem

		tetap	pemberian Kompensasi gaji kepada karyawan
--	--	-------	---

3.5. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu:

a. Data Primer.

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui media kuisioner, dalam hal ini PT. Empat Lawang Agro Perkasa Empat Lawang. Adapun data primer didapatkan peneliti diantaranya: bukti fisik (*tangible*), keandalan (*reliability*), daya tanggap (*responsibility*), jaminan (*assurance*).

b. Data Sekunder.

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk dokumen-dokumen tertulis dan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini, data tersebut berupa: gambaran umum PT. ELAP, struktur organisasi, daftar nama karyawan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara dokumentasi, wawancara, observasi, dan kuesioner.

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menghubungkan teori-teori yang ada dengan semua data yang diperoleh dari objek yang diteliti kemudian dari hasil analisis ini peneliti akan mencoba memberi saran-saran perbaikan.

1. Reduksi data

2. Sajian data

3. Kesimpulan

Kesimpulan yang dibuat perlu diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakannya. Adapun pengolahan data kuisioner dilakukan dengan memberikan nilai dari hasil kuisioner berdasarkan skala *Linkert* dengan bobot nilai sebagai berikut: Sangat Setuju=5, Setuju=4, Netral =3, Tidak Setuju =2, Sangat Tidak Setuju=1. Dari jawaban responden tersebut akan ditotal skornya untuk mendapat nilai rata-rata yang dengan menggunakan persamaan rumus analisis frekuensi dengan menggunakan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan: P; pertanyaan responden, F;frekuensi, n; banyaknya sampel.

Analisa data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan persentase yang dikategorikan kepada 3 kelompok yaitu:

1. 76-100% (Pemberian kompensasi dikategorikan baik),
2. 56-75% (Pemberian kompensasi dikategorikan kurang baik),
3. 40-55% (Pemberian kompensasi dikategorikan tidak baik).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran umum

PT. Empat Lawang Agro Perkasa atau biasa disingkat PT. ELAP merupakan perusahaan baru berkembang yang merupakan bagian dari PT. AEP (*Anglo Eastera Plantation*). PT. ELAP Resmi mendapatkan izin pendirian Perusahaan yaitu tahun 2008 yang didirikan di Desa Nanjungan Kecamatan Pendopo Kabupaten

Empat Lawang. Selama pendiriannya PT. Elap telah berkembang begitu pesat, pada tahun 2015 PT. ELAP telah membuka cabang yakni sebanyak 8 (delapan) divisi. salah satu divisi terletak di Desa Nanjungan kecamatan Pendopo kabupaten Empat Lawang. Perusahaan ini bergerak di bidang pertanian, sebagai sebuah perusahaan baru berkembang tentu saja sangat membutuhkan peran dari luar perusahaan untuk mendukung perkembangan dan kemajuan perusahaan. Salah satu peran penting di dalam perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian ini yaitu sumber daya manusia atau karyawan. Untuk saat ini PT. Empat Lawang Agro Perkasa telah mempunyai karyawan dengan jumlah yang tidak sedikit, yakni berjumlah kurang lebih 131 orang. Sehingga PT. Empat Lawang AGRO Perkasa menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja khususnya di Kabupaten Empat Lawang. Adapun visi dan misi perusahaan ini yaitu untuk menciptakan lapangan kerja demi meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Struktur adalah tata pembagaian tugas dan struktur tata hubungan antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

4.1.2. Uraian Tugas dan wewenang

Struktur organisasi yang ada pada perusahaan ini, maka stuktur organisasi pada PT. ELAP adalah struktur organisasi garis, dimana pimpinan adalah yang tertinggi, serta antara pimpinan dan bawahan terdapat garis lurus dan tanggung jawab yang jelas dan tegas. Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian pada struktur organisasi tersebut adalah:

- 1) Pimpinan, tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:
 - a. Memimpin dan mengelola jalannya perusahaan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik jangka panjang maupun jangka pendek.
 - b. Melaksanakan koordinasi dan integritasi segala kegiatan perusahaan.
 - c. Menganalisa hasil yang telah dicapai dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan.
 - d. Mengawasi para bawahan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
 - e. Menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
 - f. Memecahkan masalah-masalah baik dari dalam maupun luar perusahaan.
 - g. Menerima dan memberhentikan karyawan.
- 2) Mandor, tugas dan tanggung jawab:
 - a. Melaksanakan pencatatan daftar hadir bawahan.
 - b. Mengatur dan memelihara peralatan perusahaan.
 - c. Memeriksa dan mengawasi kinerja karyawan.
- 3).Kran divisi, tugas dan tanggung jawab:
 - a. Mengendalikan perencanaan dan proses produksi secara rutin.
 - b. Mengatur serta mengawasi para pekerja dalam melaksanakan peroses produksi.

4.1.3. Gambaran Karakteristik Responden

Untuk mengetahui analisis kualitas sistem kompensasi karyawan pada PT. ELAP maka pengumpulan data pada penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner pada responden.

Tabel 4.1 Jenis kelamin responden

Jenis	Jumlah	Persentasi
-------	--------	------------

Kelamin		
Laki-laki	37	53.33
Perempuan	13	46.67
Total	50	100,0 %

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dari karakteristik 50 responden yang menjadi objek penelitian, laki-laki 37 orang, dan perempuan 13 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas staf dan karyawan PT. ELAP adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.4. Pendapat Responden Terhadap Indikator Penelitian

- a. Pendapat responden terhadap indikator kebijakan tertulis dalam pemberian gaji karyawan

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, diperoleh data tanggapan responden terhadap pernyataan “perusahaan mempunyai kebijakan tertulis mengenai sistem pemberian gaji”.

Tabel 4.2 Perusahaan mempunyai kebijakan tertulis mengenai sistem pemberian gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentasi
Perusahaan mempunyai kebijakan tertulis mengenai sistem pemberian gaji	Sangat Setuju	24	48
	Setuju	17	34
	Netral	9	18
	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah		50

Sumber : Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

$$P = \frac{24}{50} \times 100$$

= 48%

Hasil tersebut memberikan makna bahwa dilihat dari kebijakan tertulis pemberian gaji karyawan kurang baik.

b. Pendapat responden terhadap indikator waktu pemberian gaji

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden terhadap pernyataan “Pihak perusahaan menginformasikan secara jelas kapan waktu pemberian gaji”.

Tabel 4.3 Pihak perusahaan menginformasikan secara jelas kapan waktu pemberian gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Pihak perusahaan menginformasikan secara jelas kapan waktu pemberian gaji	Sangat Setuju	30	48%
	Setuju	20	34%
	Netral	0	18%
	Tidak setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$P = \frac{30}{50} \times 100\% = 60\%$$

Hasil tersebut memberikan makna bahwa dilihat dari informasi jelas waktu pemberian gaji karyawan cukup baik.

c. Pendapat responden terhadap indikator informasi perincian gaji karyawan

Dari Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.4 Pihak perusahaan menginformasikan rincian gaji karyawan

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Pihak	Sangat	31	62

perusahaan menginformasikan secara jelas kapan waktu pemberian gaji	Setuju	10	20
	Setuju	9	18
	Netral	0	0
	Tidak setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju		
Jumlah		50	100%

Sumber: Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat Tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$P = \frac{31}{50} \times 100\% = 62\%$$

Hasil tersebut memberikan makna bahwa dilihat dari Informasi rincian gaji karyawan cukup baik.

d. Pendapat responden terhadap indikator catatan khusus rincian gaji karyawan

Dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.5 Catatan khusus rincian gaji karyawan

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Tersediaanya catatan khusus rincian gaji yang diterima	Sangat Setuju	29	58
	Setuju	20	40
	Netral	1	2
	Tidak setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Setuju		
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2018

Untuk melihat tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$P = \frac{29}{50} \times 100\% = 58\%$$

Hasil tersebut memberikan makna bahwa dilihat dari informasi rincian gaji karyawan cukup baik.

e. Pendapat responden terhadap indikator kejelasan perhitungan gaji karyawan

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.6 Kejelasan perhitungan gaji karyawan

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Saya harus mengecek sendiri gaji setiap bulannya	Sangat Setuju	45	90
	Setuju	5	10
	Netral	0	0
	Tidak setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$P = \frac{45}{50} \times 100\% = 90\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

f. Pendapat responden terhadap indikator sistem pemberian gaji Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.7 Sistem pemberian gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Gaji yang saya terima langsung dikirim ke nomor rekening bank pribadi saya	Sangat Setuju	50	100
	Setuju	0	0
	Netral	0	0
	Tidak setuju	0	0
	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat Tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$P = \frac{50}{50} \times 100\% = 100\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

g. Pendapat responden terhadap indikator pemberian gaji secara tidak langsung

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.8 Cara pemberian gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Pemberian gaji secara tidak langsung lebih mudah dan praktis bagi karyawan	Sangat setuju	32	64
	Setuju	11	22
	Netral	7	14
	Tidak setuju	0	0
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber: Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka:

$$P = \frac{32}{50} \times 100\% = 64\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

h. Pendapat responden terhadap indikator catatan khusus rincian gaji karyawan

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.9 Jadwal penerimaan gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Saya menerima gaji tepat pada waktu yang dijadwalkan	Sangat Setuju	5	10
	Setuju	26	52
	Netral	19	38
	Tidak setuju	0	0
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100

		%
--	--	---

Sumber : Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka:

$$P = \frac{26}{50} \times 100\% = 52\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

i. Pendapat responden terhadap indikator catatan khusus rincian gaji karyawan

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.10 Cara pemberian gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Pemberian gaji secara tidak langsung lebih mudah dan praktis bagi karyawan	Sangat Setuju		
	Setuju	30	60
	Netral	18	36
	Tidak setuju	2	4
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat Tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka:

$$P = \frac{30}{50} \times 100\% = 60\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan cukup baik.

j. Pendapat responden terhadap indikator catatan khusus rincian gaji karyawan

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.11 Pengecekan gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Saya harus mengecek	Sangat Setuju	5	10
	Setuju	35	70
	Netral	10	20

k sendiri gaji setiap bulannya	Tidak setuju	0	0
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka:

$$P = \frac{35}{50} \times 100\% = 70\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

k. Pendapat responden terhadap indikator catatan khusus rincian gaji karyawan

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.12 Cara pemberian gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Saya merasa kesulitan saat pengambilan gaji, jika harus melalui bank	Sangat Setuju		
	Setuju	4	8
	Netral	35	70
	Tidak setuju	11	22
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100%

Untuk melihat Tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka:

$$P = \frac{35}{50} \times 100\% = 70\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

l. Pendapat responden terhadap indikator catatan khusus rincian gaji karyawan

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.13 Perhitungan gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
------------	------------------	-----------	------------

Gaji yang saya terima telah sesuai dengan kinerja saya	Sangat Setuju	7	14
	Setuju	22	44
	Netral	21	42
	Tidak setuju	0	0
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber: Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka:

$$P = \frac{22}{50} \times 100\% = 44\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

m. Pendapat responden terhadap indikator catatan khusus rincian gaji karyawan

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.15 kepedulian pihak perusahaan terhadap karyawan

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Saya akan dibantu oleh pihak perusahaan jika saya mengalami kesulitan mengambil gaji saya melalui bank	Sangat Setuju	31	62
	Setuju	8	16
	Netral	11	22
	Tidak setuju	0	0
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber: Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka:

$$P = \frac{31}{50} \times 100\% = 62\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

n. Pendapat responden terhadap indikator catatan khusus rincian gaji karyawan

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.16 Cara pemberian gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Perusahaan selalu memperhatikan karyawannya dalam memberikan gaji	Sangat Setuju	25	50
	Setuju	17	34
	Netral	8	16
	Tidak setuju	0	0
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber : Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka:

$$P = \frac{25}{50} \times 100\% = 50\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

o. Pendapat responden terhadap indikator catatan khusus rincian gaji karyawan

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.17 Cara pemberian gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Perusahaan memberikan bonus jika kinerja karyawan memuaskan	Sangat setuju	29	58
	Setuju	17	34
	Netral	4	8
	Tidak setuju	0	0
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100%

Sumber: Data primer di olah, Tahun 2018

Untuk melihat tingkat kategori jawaban responden tersebut, maka:

$$P = \frac{29}{50} \times 100\% = 58\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

Dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.18 Cara pemberian gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan	Sangat setuju	43	86
	Setuju	5	10
	Netral	2	4
	Tidak setuju	0	0
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100 %

Sumber: Data primer di olah, Tahun 2018

Maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$P = \frac{43}{50} \times 100 = 86\%$$

Hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

p. Pendapat responden terhadap indikator keterbukaan antara karyawan dan perusahaan.

Hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, maka diperoleh data tanggapan responden.

Tabel 4.19 Cara pemberian gaji

Pernyataan	Kategori jawaban	Frekuensi	Persentase
Perusahaan menjelaskan jika ada potongan dari gaji yang diberikan kepada karyawan	Sangat setuju	15	30
	Setuju	20	40
	Netral	15	30
	Tidak setuju	0	0
	Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah		50	100 %

Sumber: Data primer di olah, Tahun 2018

$$P = \frac{20}{50} \times 100\% = 40\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka angka 40 % masuk pada

kategori Baik. Oleh karena itu hasil ini memberikan makna bahwa dilihat dari kejelasan perhitungan gaji karyawan baik.

4.2. Pembahasan

1. Analisis *Tangible* (bukti fisik) dilihat dari tujuh indikator *tangible*.

Penetapan kebijakan tertulis pemberian gaji karyawan, informasi secara jelas kapan gaji akan diberikan, keterbukaan dalam merincikan gaji karyawan, tersedia catatan khusus rincian gaji karyawan, Kejelasan dalam memperhitungkan gaji karyawan, Cara pembayaran gaji karyawan dan Kejelasan pemberian gaji secara tidak langsung merupakan indikator-indikator aspek *tangible* yang penulis teliti pada PT. ELAP Kabupaten Empat Lawang. Jika suatu perusahaan khususnya PT. ELAP tidak menerapkan sistem kompensasi pada aspek *tangible* yang memiliki ketujuh indikator diatas maka perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang kurang memiliki *tangible* dalam sistem pemberian gaji karyawan.

Salah satu indikator untuk melihat sistem kompensasi yang digunakan dalam PT. ELAP adalah apakah perusahaan memberikan informasi secara akurat mengenai gaji karyawan. Dari data hasil kuisisioner maka dapat disimpulkan bahwa dilihat dari aspek adanya ketetapan tertulis gaji karyawan maka *tangible* PT. ELAP bisa dikatakan baik.

Adapun alasan yang peneliti dapat dari salah satu informan yaitu didalam pemberian gaji PT. Elap menerapkan sistem upah dan hitungan absensi karyawan, sehingga tidak rincian gaji yang akan diterima oleh karyawan sudah cukup jelas sebagaimana yang telah ditetapkan dalam kesepakatan awal perekrutan

karyawan. Perusahaan juga menerapkan sistem pengajian secara komputerisasi, dimana gaji akan dikirim langsung melalui rekening bank karyawan yang telah menjadi persyaratan umum bagi karyawan yakni memiliki rekening bank pribadi.

2. Analisis Keandalan (*Reliability*) dilihat dari tujuh indikator keandalan.

Pemberian gaji tepat waktu, informasi yang akurat, usaha karyawan dalam mendapatkan informasi gaji yang mereka terima, masalah karyawan dalam menerima gaji, adanya keterbukaan antara karyawan dan perusahaan dalam penerimaan gaji, gaji berdasarkan kinerja dan tingkat golongan karyawan. Pemberian informasi yang jelas dalam pemberian gaji karyawan merupakan suatu hal yang mesti dilakukan oleh sebuah perusahaan, karena hal ini menyangkut dengan keharmonisan antara karyawan dengan pihak perusahaan. Maka Suatu perusahaan harus memiliki aspek-aspek dari ketujuh aspek *reliability* yang penulis paparkan dalam penelitian ini. Dari hasil kuisisioner, maka dapat disimpulkan bahwa dilihat dari tujuh indikator yang meliputi pemberian informasi yang akurat terhadap karyawan PT. ELAP mengenai pemberian gaji bisa dikatakan kurang baik. hal ini mengandung makna bahwa PT. ELAP belum banyak memiliki tingkat keandalan yang baik, maka hal itu berdampak buruk bagi kualitas perusahaan. Hal ini diinformasikan oleh salah satu karyawan PT. ELAP, dimana karyawan menerima gaji terlambat dari jadwal yang telah ditentukan.

Untuk mengatasi masalah ini dalam meningkatkan aspek keandalan,

maka yang perlu dilakukan antara lain: pimpinan harus bekerja sama dengan karyawan atau pihak yang diberi wewenang dalam mengatur pemberian gaji secara *consistenly* setiap bulan pada tanggal yang telah ditetapkan.

3. Analisis daya tanggap (*responsiveness*) dilihat dari 2 indikator daya tanggap.

Jabatan atau wewenang yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada seseorang merupakan sebuah amanat yang mesti dilakukan semaksimal mungkin, petugas atau disebut pihak perusahaan selalu cepat menanggapi keluhan karyawan dan memperhatikan karyawannya dalam hal pemberian gaji disaat karyawan memiliki keluhan terhadap sistem pemberian gaji. Salah satu indikator untuk melihat Sistem pemberian gaji pada PT. ELAP adalah apakah perusahaan memiliki daya tanggap dalam pemberian kompensasi. Dari data hasil kuisisioner maka dapat disimpulkan bahwa dilihat dari dua aspek, pihak perusahaan selalu tanggap jika karyawannya mengalami kesulitan dalam mengambil gaji melalui bank. Maka daya tanggap pada PT. ELAP bisa dikatakan cukup baik. Hal ini mengandung makna bahwa perusahaan memiliki daya tanggap kurang baik, apabila pihak perusahaan belum meningkatkan keandalan yang baik, maka tentu hal ini akan berdampak buruk terhadap perusahaan.

4. Analisis jaminan (*assurance*) dilihat dari empat indikator jaminan.

Adanya kejelasan jika terjadi potongan gaji karyawan, perusahaan akan memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan, Jika karyawan mengalami masalah dalam pengambilan gaji melalui bank maka perusahaan memberikan kebijakan

untuk mengambil gaji pada perusahaan secara langsung. Hal ini dimaksud jika suatu perusahaan khususnya PT. ELAP tidak menerapkan indikator tersebut maka perusahaan tersebut termasuk ciri-ciri perusahaan yang tidak atau kurang memiliki jaminan. Salah satu indikator untuk melihat sistem kompensasi pada PT. ELAP apakah perusahaan akan memberikan kebijakan untuk karyawan mengambil gaji secara langsung pada perusahaan jika karyawan tidak dapat mengambil gaji di bank. Dari data kuisisioner yang diterima maka dapat disimpulkan bahwa dilihat dari empat indikator yang meliputi jaminan pada PT. ELAP bisa dikatakan cukup baik.

5. PENUTUP

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi karyawan pada PT. ELAP meliputi dimensi sistem kompensasi, antara lain: dimensi bukti fisik (*tangible*), dimensi keandalan (*reliability*), dimensi daya tanggap (*responsiveness*) dan dimensi jaminan (*assurance*). Berdasarkan hasil analisis dimensi bukti fisik (*tangible*) mempunyai nilai yang dominan kepada karyawan lebih tinggi jika dibandingkan dengan dimensi lain.
2. Sistem kompensasi pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa, dominan menjawab sangat setuju 50% oleh karena itu dalam penarikan jawaban diketahui bahwa sebagian besar responden sistem kompensasi yang digunakan PT. Empat Lawang Agro Perkasa kabupaten Empat

Lawang. Standar kompensasi yang diberikan perusahaan PT. ELAP kepada karyawannya dalam hal ini hanya diberikan kepada karyawan tetap atau terlibat langsung dalam manajemen perusahaan berdasarkan klasifikasi jabatan yang dijabat karyawan seperti gaji dasar dan tunjangan asuransi. Untuk *reward* dan *fee* yang merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak hanya kepada pegawai tetap tetapi juga diberikan kepada pegawai tidak tetap.

5.2. Saran

Beberapa saran supaya sistem kompensasi karyawan PT. Empat Lawang Agro Perkasa menjadi lebih baik adalah:

1. Bagi Pimpinan

Pemberian kompensasi yang dilakukan harus lebih transparan, adil sehingga karyawan merasa puas. Dengan transparan dan adil karyawan memahami dan memaklumi jumlah pendapatannya, karena karyawan juga dapat menghitung antara manfaat kinerja yang telah diberikan dengan kompensasi yang diterima.

2. Bagi Karyawan

Saling menghargai antara pihak perusahaan dengan karyawannya, disiplin dan bekerja sebagaimana tugas dan wewenang yang telah dipercayakan oleh perusahaan sehingga kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, 2013,. “*Pengembangan Sistem Kompensasi Untuk Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Logika Fuzzy*”, Jurnal vol. 1 No.1,

Universitas Tarumanagara Jurusan
Teknik Industri.

Arikunto, suharsimi,2010. “Prosedur
Penelitian Suatu Pendekatan
Praktik”. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Hasibuan, Malayu, 2014. “*Manajemen
Sumber daya Manusia Edisi Revisi
ke 18*”, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Kadarisman, M. 2014, “*Manajemen
Kompensasi*”. PT. Raja Grafindo
Persada. Jakarta.

Respatia Wimba,. 2010, “Analisis
Pengaruh Perubahan Sistem
Kompensasi Finansial Terhadap
Kinerja Auditor Melalui Motivasi
Sebagai Variabel Antara”. Jurnal
vo.6 No. 2. Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Indonesia: Surabaya.

Sugiyono, 2005. “*Metode Penelitian
Administrasi*”. Buku ke-13. PT.
Alfabeta. Bandung.

Sugiyono, 2014. “*Metode Penelitian
Bisnis*”. Buku ke-18 . PT. Alfabeta.
Bandung.