



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

EVALUASI MANAJEMEN KOMPENSASI PADA PT. TBS (PERSEROAN TERBATAS TRI BAKTI SARIMAS) DI DESA PANTAI KECAMATAN KUANTAN MUDIK KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

NONIKA SAFITRI

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi
Jl. Gatot Subroto KM. 7 Kebun Nenas, Desa Jake, Kab. Kuantan Singingi
Email : nonikasafitri18@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di PT. TBS (Perseroan Terbatas Tri Bakti Sarimas) di Desa Pantai Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Evaluasi Manajemen kompensasi pada PT. TBS (Perseroan Terbatas Tri Bakti Sarimas) di Desa Pantai Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian gabungan (mixed methods) antara penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini untuk staff HRD menggunakan teknik sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang berjumlah 1 orang. Dan untuk penarikan sampel karyawan digunakan simple random sampling yaitu, pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu yang berjumlah 56 orang

Kata Kunci: Manajemen Kompensasi

Abstrak

This research was conducted at PT. TBS (Tri Bakti Sarimas Limited Liability Company) in Pantai Village, Kuantan Mudik District, Kuantan Singingi Regency. This study aims to determine how the evaluation of compensation management at PT. TBS (Tri Bakti Sarimas Limited Liability Company) in Pantai Village, Kuantan Mudik District, Kuantan Singingi Regency.

This type of research uses a combined research method (mixed methods) between qualitative research and quantitative research. The sampling technique used in this study for HRD staff uses a saturated sampling technique, saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as a sample of 1 person. And for the sampling of employees, simple random sampling is used, namely, taking samples from the population at random without regard to the existing strata in the population, amounting to 56 people.

Keywords: Compensation Management



1.1 PENDAHULUAN

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perhatian yang pada mulanya lebih besar ditekankan pada bidang mekanis dan modal, kini telah mengalami perubahan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar.

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberi perhatian khusus terhadap faktor sumber daya manusia ini. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan karena karyawan berhak mendapatkan timbal balik atas apa yang sudah diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan itu sangat diperlukan guna mendorong semangat kerja karyawan. Menurut Rivai (2009:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi bisa diartikan sebagai extrinsic rewards yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan.

Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan, karena program-program kompensasi merupakan hal yang harus dilakukan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Sistem kompensasi yang adil dan layak sangatlah penting bagi keberlangsungan perusahaan kedepannya, untuk itu perusahaan perlu memutar otak untuk membuat kebijakan yang adil dan layak, agar keputusan tersebut dapat diterima karyawan dengan baik tanpa merugikan pihak manapun. Bagi kepentingan karyawan, bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan harkat martabatnya dan juga dapat memungkinkan karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar, layak dan mandiri tanpa bergantung dengan orang lain terutama dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Tetapi sebaliknya, jika para karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Begitu juga dengan PT. TBS (perseroan terbatas Tri Bakti Sarimas) merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang pertanian dan perkebunan, didirikan berdasarkan akte pendirian No. 17 tanggal 1 Oktober 1986. Kantor pusat PT. TBS (perseroan terbatas Tri Bakti Sarimas) berkedudukan di Bukit Payung Desa Pantai Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi, dengan perwakilan di pekanbaru, Jakarta, padang dan medan. Saat ini perusahaan telah mengembangkan berbagai usaha antara lain dibidang perkebunan, peternakan, agroindustri dan ekspor hasil perkebunan



dengan menjalin usaha kemitraan bersama masyarakat setempat dibidang budidaya perkebunan dan memasarkan hasil produksi (kelapa sawit, kelapa, pinang, kompos, bibit kakao, pakan ternak sapi dan lain sebagainya) dalam bentuk bahan baku maupun barang jadi. Keanekaragaman jenis usaha secara terpadu tersebut didukung oleh tenaga ahli/profesional yang berkompoten dibidangnya dengan jaringan kerja yang luas.

2.1 TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara

Secara umum Administrasi Negara merupakan suatu pengaturan kebijakan pemerintah atau aparatur Negara untuk mencapai tujuan Negara secara efektif dan efisien. Ilmu administrasi ini juga membahas kebijakan publik, administrasi pembangunan tujuan Negara, serta etika yang mengatur penyelenggara Negara.

Administrasi Negara juga dapat diartikan sebagai suatu sistem yang dibuat untuk mengatur proses pengelolaan organisasi yang ada dalam suatu masyarakat untuk dapat berjalan dengan baik. Terdapat tiga elemen penting dalam administrasi tersebut apabila dibahas dalam konteks ilmu sosial yaitu, lembaga eksekutif, yudikatif, serta legislatif.

Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi cata-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi dalam arti luas adalah seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sarana prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Istilah Administrasi Negara dapat dibagi kedalam dua bentuk yakni Administrasi dan Negara Administrasi secara etimologis berasal dari bahasa Yunani yaitu *administrare* yang berarti melayani, membantu. Sedangkan dalam bahasa Inggris, menggunakan istilah *administration* yang sebenarnya dari kata *Ad* (*insentif*) dan *ministrare* (*to serve*) yang berarti melayani. Sedangkan Negara secara etimologis berasal dari bahasa Inggris *State* yang artinya dalam bahasa latin yaitu status yang berarti keadaan yang tegak dan tetap atau sesuatu yang memiliki sifat yang tegak dan tetap atau lebih sering disebut *station* yang berarti kedudukan.

2.1.2 Teori/Konsep Manajemen

Manajemen adalah suatu proses saat suatu kelompok orang bekerja sama mengarahkan orang lainnya untuk bekerja mencapai tujuan yang sama (Massie dan Douglas).

Menurut Dr. Ulber silalahi, Ma (2011:11). Manajemen Didefenisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengatur sumber daya, pengkomunikasian, kepemimpinan, pemotivasian, dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dan penggunaan sumber-sumber untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan secara efisien. Titik utama dari manajemen adalah mencapai tujuan organisasional dengan tepat melaksanakan tugas dengan baik menggunakan sumber-sumber melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengatur sumber daya,



pengkomunikasian, pemimpinan, pemotivasian dan pengendalian atau pengontrolan.

Menurut Glover (dalam Alma, 2016:139), “manajemen sebagai kepandaian manusia menganalisa, merencanakan, memotivasi, menilai dan mengawasi penggunaan secara efektif sumber-sumber manusia dan bahan yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. “manajemen sebagai fungsi dalam industri mengenai pelaksanaan policy di dalam batas yang ditetapkan dalam administrasi dan lapangan kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Intelektual Perancis Pierre Bourdieu melihat manajemen sebagai sosial field, yaitu sebuah arena sosio-kultural yang spesifik dimana aktor tertentu bermain dalam menciptakan konstruksi dan transformasi sosial. Dalam Ahmadi aidi (2014:9) Salah satu fungsi manajemen adalah perencanaan. Dalam proses perencanaan pihak manajemen berusaha memikirkan apa saja yang akan dikerjakan, siapa yang akan melaksanakan dan mengendalikannya sehingga semua itu akan menjadi suatu keputusan untuk masa yang akan datang agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai sesuai dengan keinginan.

2.1.3 Teori/Konsep Organisasi

Dalam irham fahmi (2018:2) organisasi berasal dari kata organ (sebuah kata dalam bahasa Yunani) yang berarti alat. Oleh karena itu kita dapat mendefinisikan organisasi sebagai sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya. Organisasi adalah sistem dimana manusia saling tergantung atau terkait satu sama lain dan membentuk jejaring yang saling memberikan kemanfaatan satu dengan yang lain. Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu organisasi dikatakan sebagai wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungannya dan tata kerjanya. Pengertian demikian disebut pengertian "statis", karena sekedar hanya melihat dari strukturnya. Sedangkan pengertian organisasi bersifat "dinamis" organisasi dilihat dari sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari tata hubungan yang terjadi didalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun informal.

Sebuah organisasi terdiri dari 3 unsur pokok yakni orang-orang, tujuan, dan struktur. Sehingga fungsi utama organisasi adalah: a) sebagai wadah bagi orang-orang dalam bekerja sama mencapai satu tujuan; b) sebagai wadah bagi orang-orang dalam membentuk perilaku dan budaya organisasi; dan c) sebagai wadah untuk mencapai sasaran yang sulit dicapai seorang diri. Orang-orang dalam organisasi pada akhirnya membentuk struktur yang menunjang pencapaian tujuan.

Berikut beberapa tujuan organisasi yang secara umum banyak dijadikan sebagai tujuan dari pembangunan organisasi tersebut yaitu :

1. Meningkatkan kemandirian serta kemampuan dari sumber daya yang dimiliki.



2. Wadah yang digunakan untuk individu yang memang ingin memiliki jabatan, penghargaan serta pembagian kerja yang jelas.
3. Wadah untuk memiliki pengawasan dan kekuasaan.
4. Membantu setiap individu yang ada di dalamnya agar dapat meningkatkan pergaulan serta memanfaatkan waktu luang secara lebih optimal serta bermanfaat.
5. Wadah yang membantu mencari keuntungan bersama-sama dengan kerja sama yang sudah terbagi dengan baik.
6. Membantu untuk pengelolaan lingkungan bersama-sama.
7. Mencapai tujuan secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah menjadi tujuan awal sebuah organisasi.

2.1.4 Teori/Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut sondang p. siagian (2018:25) mengemukakan sumber daya manusia adalah yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hariandja (2012:2) menyatakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu manajemen sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Dapat disimpulkan sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi.

Menurut pandi afandi (2017:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perencanaan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehinggaa tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistema perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Menurut lijan poltak sinambela, (2019:7) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan seluruh sumber daya manusia dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mutiara S. Panggabaeon, (2016:28) MSDM kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri atas analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, rekrutmen dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Dari pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu



proses pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian perusahaan dimana untuk memperoleh tingkat pengembangan karyawan.

2.1.5 Teori/Konsep Kompensasi

Didalam Lijan Poltak Sinambela (2019:216) Kompensasi yang mencakup berbagai macam penghargaan biasanya diterima secara langsung dan tidak langsung oleh pegawai. Dapat diberikan dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Kadarisman, 2012:28). Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk. Kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan, yaitu: memikat suplay tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal.

Menurut Kadarisman, (2012:23) Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya. Tunjangan dapat memberikan tambahan penghasilan untuk pegawai. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman (security need), sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai (employee services) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya.

Menurut Kadarisman, (2012:30) Sedangkan bonus merupakan kompensasi insentif. Bonus tersebut diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa, sehingga tingkat produksi yang baru bisa terlampaui). Bonus yang diberikan dalam bentuk tunai, diberikan atas dasar laba atau evaluasi prestasi kerja individual atau perusahaan. Pemberian bonus ini biasanya diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji pada periode tersebut.

Menurut Sastrohadiwiry (dalam Sinambela, 2019:218) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.6 Teori/Konsep Motivasi

Veizthal Rivai (2011:837) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Berikut ini berbagai teori motivasi menurut para pakarnya yaitu: McClelland (teori motivasi prestasi), Maslow (teori hierarki kebutuhan), Mc Gregor (teori X dan Y), teori motivasi Herzberg, dan Teori ERG Aldefefer. Berikut penjelasannya: Menurut teori yang dikemukakan oleh David Mc Clelland, sifat dasar manusia bersumber dari adanya kebutuhan (needs) dan keinginan (wants). Kebutuhan manusia meliputi segala hasrat manusia yang bersifat umum. Setiap manusia pada dasarnya membutuhkan sesuatu, walaupun



prioritasnya berbedabeda. Keinginan manusia meliputi hasrat manusia yang bersifat khusus, memiliki hubungan dengan suatu lingkup tertentu, baik lingkup ruang maupun lingkup waktu. Kebutuhan dan keinginan manusia inilah yang akan mempengaruhi perilaku seseorang).

Secara garis besar teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu; (1) pendekatan isi/kepuasan (content theory), (2) teori motivasi dengan pendekatan proses (process theory) dan (3) teori motivasi dengan pendekatan penguat (reinforcement theory). 1. Teori Dua Faktor Herzberg Teori dua faktor pertama sekali dikemukakan oleh Frederick Herzberg.

Dalam teori ini dikemukakan bahwa pada umum para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatif, dan tanggung jawab. Wilson bangun (2012:318-319) Berdasarkan hasil penelitiannya, Hersberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan juga biasa disebut sebagai motivator faktor atau pemuas (satisfiers). Termasuk faktor ini ialah faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain, achievement, recognition, work it self, responsibility dan advancement. Faktor kepuasan atau motivator faktor dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan dapat meningkatkan prestasi para pekerja tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak dapat terpenuhi.

Jadi faktor kepuasan bukanlah merupakan lawan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan disebut juga sebagai motivasi intrinsik (intrinsic motivation). Wilson bangun (2012:319), Faktor ketidakpuasan, biasa juga disebut sebagai hygiene faktor atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian (salary), hubungan kerja (interpersonal relation), kondisi kerja keamanan kerja, dan status pekerjaan. Faktor ketidakpuasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja saja.

2.1.7 Teori/Konsep Jenis Kompensasi

Secara umum dalam berbagai keputusan dijelaskan terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif. Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan perusahaan. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, sedangkan insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.



Jenis-jenis kompensasi menurut Simamora dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:223) terdiri dari dua macam, yaitu :

- a. Kompensasi Finansial
- b. Kompensasi Non-finansial

2.1.8 Teori/Konsep Evaluasi Pekerjaan

Menurut Dessler (2015:123), Evaluasi Pekerjaan Untuk menentukan sebuah manajemen kompensasi yang sesuai, dibutuhkan metode evaluasi dan analisis pekerjaan yaitu penyusunan peringkat pekerjaan dimana metode ini disusun berdasarkan analisis pekerjaan dan kemudian dibuat penyusunan dari tiap pekerjaan tersebut secara subjektif. Metode ini terdapat 5 tahapan untuk melakukan evaluasi pekerjaan dengan tahapan ini yaitu Informasi pekerjaan dimana Informasi yang dikumpulkan berupa deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan semacamnya, lalu memilih dan mengelompokkan pekerjaan dimana hal ini dilakukan biasanya diurutkan berdasarkan kedudukan atau kelompok pekerjaan, Faktor kompensasi dimana faktor kompensasi biasanya ditentukan berdasarkan faktor tertentu misal tingkat kerumitan pekerjaan atau menilai tingkat berdasarkan tugas keseluruhan, Tingkatan pembayaran dimana dilakukan dengan pembuatan tabel dan menyusun tingkatan pekerjaan tersebut, dan terakhir Penggabungan rating dimana hal ini merupakan langkah terakhir untuk melakukan evaluasi pekerjaan.

2.19 Teori/Konsep Pengelompokan Pekerjaan

Menurut Dessler, (2015:124) Pengelompokan Pekerjaan Saat menggunakan evaluasi pekerjaan untuk menentukan nilai relative sebuah pekerjaan, komite dapat beralih kepada tugas yang memberikan tarif pembayaran kepada setiap pekerjaan, tetapi biasanya lebih dahulu mengelompokkan pekerjaan tersebut dalam tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran terdiri dari pekerjaan yang kira-kira memiliki tingkat kesulitan yang sama. Memberi Kompensasi Setiap Tingkat Pembayaran. Langkah berikutnya adalah memberikan taraf pembayaran kepada tingkatan pembayaran. Perusahaan akan melakukan pembayaran upah kepada setiap karyawan atas pekerjaan yang telah mereka hasilkan sesuai dengan kelas atau divisi yang telah ditentukan sebelumnya. Biasanya perusahaan akan menggunakan kurva upah untuk membantu mengalokasikan tingkat upah ke setiap tingkatan pembayaran atau kepada setiap pekerjaan. Taraf pembayaran pada kurva biasanya merupakan upah yang sekarang dibayarkan oleh pengusaha. Kurva upah memperlihatkan taraf pembayaran yang saat ini dibayarkan bagi pekerjaan dalam setiap tingkatan pembayaran, relative terhadap poin atau peringkat yang diberikan kepada masing-masing pekerjaan atau tingkatan oleh evaluasi pekerjaan (Dessler, 2015) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

3.1 METODE PENELITIAN



Penelitian ini menggunakan metode penelitian gabungan (*mixed methods*) antara penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian metode campuran merupakan pendekatan penelitian yang mengombinasikan atau mengasosiasikan bentuk kualitatif dan bentuk kuantitatif. Pendekatan ini melibatkan asumsi-asumsi filosofis, aplikasi pendekatan-pendekatan kualitatif dan kuantitatif, serta pencampuran (*mixing*) kedua pendekatan tersebut dalam satu penelitian.

Penelitian campuran merupakan pendekatan penelitian mengkombinasikan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif untuk menyelesaikan masalah penelitian. Metode penelitian campuran merupakan metode penelitian dengan mengkombinasikan antara dua metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam suatu kegiatan penelitian sehingga akan diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi deskriptif yang menurut Sugiyono (2013:11), merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Sedangkan metode penelitian yang digunakan yaitu :

Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut diambil.

Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2016:9), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknis pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 119).

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2012 : 91).

Jadi, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 1 orang. Dan populasi sebanyak 56 orang . Teknik penarikan sampel untuk HRD dan karyawan menggunakan metode sampling jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Untuk penarikan sampel karyawan digunakan *simple random sampling* yaitu,



pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

3.3.2 Data Sekunder

3.4 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. TBS (Perseroan Terbatas Tri Bakti Sarimas) Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

3.5.2 Observasi

3.5.2 Dokumentasi

3.5.3 Wawancara

3.6 Metode Analisis Data

Semua data yang telah diperoleh dalam penelitian lalu dikumpulkan, selanjutnya dikelompokkan untuk dijadikan sebagai bahan masukan yang akan digunakan dalam pelaksanaan penulisan ini. Setelah data terkumpul tentunya diberikan penjabaran terhadap data tersebut dengan menggunakan persentase. Untuk itu, dalam memberikan penganalisaan menggunakan teknik data kuantitatif yaitu data yang dijabarkan ke dalam bentuk angka-angka. Yang skor berdasarkan Skala Likert berikut ini :

SS	= Sangat setuju	diberi Skor 5
S	= Setuju	diberi Skor 4
N	= Netral	diberi Skor 3
TS	= Tidak Setuju	diberi Skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

Setelah data terkumpulkan, penulis memisahkan dan melaporkan data tersebut menurut jenisnya dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Dalam penelitian ini data dianalisa secara deskriptif kuantitatif yaitu memberikan gambaran secara umum mengenai variabel yang diteliti, dengan menganalisa secara seksama lalu menarik kesimpulan dan pada akhirnya memberikan saran-saran.

4.1 HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penyebaran kuesioner dapat diketahui tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang Kompensasi adalah pada kategori sangat setuju sebanyak 8 orang (14%) responden, kategori setuju sebanyak 23 orang (41%) responden, kategori netral 19 orang (34%) responden, kategori tidak setuju 6 orang (11%) responden, dan kategori sangat tidak setuju 0 orang. Maka rata-rata yang di dapat adalah 3,55 dapat disimpulkan bahwa responden terhadap Kompensasi adalah setuju.

Dapat dilihat bahwa indikator-indikator dari pelaksanaan Kompensasi karyawan pada PT. TBS (Perseroan Terbatas Tri Bakti Sarimas) di Desa Pantai Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi dapat dikatakan telah berjalan dengan baik ini dapat dilihat dari tanggapan responden, dimana terdapat



8 orang (14%) responden yang memberikan jawaban sangat setuju. Sebanyak 23 orang (41%) responden yang memberikan jawaban setuju, sebanyak 19 orang (34%) responden yang memberikan jawaban netral, sebanyak 6 orang (11%) responden yang hanya memberikan jawaban tidak setuju.

Saat menentukan besaran kompensasi terdapat beberapa faktor yang menjadi penentuan besar atau tidaknya kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. TBS (Perseroan Terbatas Tri Baki Sarimas) di Desa Pantai Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi telah menentukan besaran kompensasi berdasarkan kinerja dan produktifitas kerja, kemampuan untuk membayar, dan kesedian untuk membayar, dan penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa PT. TBS (Perseroan Terbatas Tri Baki Sarimas) di Desa Pantai Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi sudah melakukan evaluasi manajemen kompensasi sudah cukup baik dan terstruktur. Kemudian, juga sudah menerapkan pembagian kompensasi untuk karyawan baik kompensasi langsung berupa gaji dan upah, insentif dan bonus maupun kompensasi tidak langsung yaitu jaminan social, pengobatan, asuransi, liburan, pensiunan, dan berbagai tunjangan maka dari itu perusahaan dapat mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan tentu itu akan berdampak baik pula untuk perusahaan.

Koefisien korelasi antara variabel kompensasi terhadap indikator adalah sebesar 0.953. Berdasarkan itu hasil analisis ini berada pada kekuatan hubungan sangat kuat. Untuk mempertahankan karyawan diberikan kompensasi pelengkap (fringe benefits). Kompensasi yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian Kompensasi akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Turunnya kinerja karyawan juga bisa disebabkan kurangnya tingkat Kompensasi yang diterima karyawan. Tingkat Kompensasi yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, tingkat kesejahteraan mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Tunjangan Kompensasi yang biasanya diterima oleh karyawan contohnya, tunjangan hari raya (THR), dan tunjangan kesehatan. Berdasarkan observasi dilapangan menunjukkan bahwa Kompensasi di PT. Tri Bakti Sarimas sudah sesuai dengan UMR dan pemberian gaji staff berbeda-beda sesuai dengan perusahaan itu sendiri. Adanya program Kompensasi bersifat ekonomis dan Kompensasi bersifat memudahkan membuat karyawan taat dalam peraturan serta tepat waktu dalam bekerja, karyawan mampu melakukan kerja lembur, serta mampu melebihi volume yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa perusahaan memperhatikan dan menjamin masa depan serta kebutuhan finansial karyawan. Serta dengan adanya BPJS ketenaga kerjaan membuat karyawan merasa aman dan dilindungi. Adanya mushala membuat karyawan lebih fokus serta tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Sehingga bisa bekerja dengan efektif dan efisien. Program Kompensasi bersifat kesenangan membuat karyawan merasa senang karena bisa mengurangi stres dengan berlibur, sehingga bisa menambah keterampilan serta ketelitian karyawan dalam bekerja.



5.1 SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa pada pelaksanaan Evaluasi Manajemen Kompensasi pada PT. TBS (Perseroan Terbatas Tri Bakti Sarimas) Di Desa Pantai Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingiberjalan dengan baik dan sudah sesuai dengan UMR dimana kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak langsung sudah dilaksanakan perusahaan. Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan yang menghasilkan angka korelasi R sebesar 0.953 lebih bsar dari 0,60 berarti semua indikator dapat menjadi alat ukur.

UCAPAN TERIMAKASIH

Kupersembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku ke dua orang tuaku tercinta, terutama ibuku yang selalu memberiku semangat, serta kekuatan dan memanjatkan do'a untuk putrimu dalam setiap sujudnya. Terima kasih untuk Ibu pengorbananmu sungguh luar biasa. Serta keluargaku tersayang terutama Abangku Fauzi Rahim dan sepupuku yang selalu ada untuk membantu untuk penulisan skripsi ini.

Untuk sahabatku yang sama-sama berjuang (Debi Melyana Putri, Lefia Sindi, Septria Yoga Irawan) terima kasih kalian selalu ada untukku, semangat dari kalian tak akan mungkin aku sampai disini, dan maaf jika selama ini ada salah. Terima kasih juga kepada orang-orang terdekat yang selalu mendukung hingga sampai saat ini.

Terimah kasih banyak untuk Bapak Desriadi, S.Sos., M.Si dan Bapak Emilia Emharis, S,Sos., M,Si yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, serta memberikan dorongan semangat dan bantuan dalam proses pembimbingan. Dan kepada Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak memberikan tambahan ilmu, bantuan administrasi, dan bantuan lainnya dalam kelancaran studi peneliti.

Terima kasih banyak untuk semuanya karena jasa kalian sangat berharga bagi saya. Semoga ilmu yang saya dapatkan bisa berguna di masa yang akan datang. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta. Janafa Publishing.
- Aidi, Ahmadi. 2014. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta. In Media.
- Al Fajar, Siti Dan Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Percetakan Stim Ypkn.
- Ali, Ffariied. 2011. *Teori Dan Konsep Administrasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Alma, Buchari. 2016. *Manajemen Pemasaran Pemasaran Jasa*. Bandung. Alfabeta
- Anggara, sahya. 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta. Pustaka Setia.
- Bangun Wilson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

- Fahmi, Irham. 2018. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Alfabeta.
- Hariandja, Marihot Te. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Garasindo.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya. Rajawali Pers.
- Kencana, Syafii Inu. 2010. *Ilmu Administrasi Publik*. Yogyakarta. Bumi aksara.
- Makmur, Rohana Thahier. 2017. *Kerangka Teori Dan Ilmu Administrasi Negara*. Depok. Pt Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja Cetakan Keempat*. Bandung. Pioneer Jaya.
- Nathania, Catherine. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada*
Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada
- Nurmansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Unilak Press.
PT. Tri Bakti Sarimas di Bukit Payung Desa Pantai Kecamatan Kuantan Mudik Kabupaten Kuantan Singingi.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung. PT Refika Acitama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIEY.
- Sinambela Lijan, Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sinambela Lijan, Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta .PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung. Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial, Edisi Ketiga*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Website :

<https://media.neliti.com/media/publications/135452-ID-evaluasi-manajemen-kompensasi-pada-pt-ja.pdf>

Sumber Lain :

Undang-Undang Omnibus Law Tentang Ketenagakerja

