

---

## **KEBIJAKAN KOMPENSASI PADA PT SUMBERINDO SUKSES SARANA DI PONTIANAK**

**Rendy Gunawan**

email: rennd\_99@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

### **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja kebijakan kompensasi yang diterapkan PT Sumberindo Sukses Sarana di Pontianak dan kebijakan-kebijakan apakah dapat mendapatkan respon positif atau negatif dari karyawan perusahaan tersebut. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan bentuk survey. Penulis mengumpulkan data dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner pada karyawan dengan populasi yang sekaligus dijadikan sampel adalah sebanyak 31 orang. Dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa kebijakan kompensasi yang mampu meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri seperti beberapa di antaranya ialah kebijakan terkait besarnya gaji yang dianggap sudah sesuai dengan beban pekerjaan dan kebijakan mengenai waktu pembayaran yang sudah tepat. Namun masih ada beberapa kebijakan yang perlu dievaluasi kembali sehingga dapat berguna meningkatkan kinerja perusahaan. Adapun saran-saran yang diberikan penulis adalah PT Sumberindo Sukses Sarana di Pontianak perlu mengkaji kembali besarnya gaji, uang lembur dan uang makan. Perlu adanya transparansi ketika mempromosikan seorang karyawan. Di samping itu pengontrolan penggunaan fasilitas kerja yang sering disalahgunakan serta mendaftarkan setiap karyawan ke dalam program Jamsostek.

**KATA KUNCI:** Kebijakan Kompensasi

### **PENDAHULUAN**

Semakin banyak perusahaan kontraktor yang lahir, maka semakin besar persaingan dan semakin berat usaha yang dilakukan pebisnis kontraktor untuk meyakinkan kepada pelanggan maupun calon pelanggan menggunakan jasa mereka. Dalam proses persaingan antar perusahaan kontraktor tentunya mereka mengeluarkan sejumlah biaya yang tidak sedikit untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat menghadapi persaingan sesama kontraktor lain. Pengeluaran biaya ini akan efektif apabila dibarengi dengan kinerja karyawan yang baik di perusahaan tersebut dan dapat bekerja secara maksimal sesuai yang diinginkan perusahaan. Namun dalam prosesnya tidak semua karyawan dapat memenuhi harapan perusahaan dengan berbagai alasan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu merencanakan sistem pemberian kompensasi yang adil dan dapat diterima maupun dipertanggung jawabkan oleh organisasi. Sistem pemberian kompensasi ini tentunya juga harus disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti

produktivitas karyawan, upah minimum melalui peraturan pemerintah, dan masih banyak lagi.

Penulis melihat faktor kompensasi sangat penting dan berpengaruh karena penulis berasumsi bahwa kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tidak mungkin lepas dari peran karyawan, sehingga bila ada satu orang karyawan yang berkinerja tidak baik dalam menjalankan pekerjaannya maka akan berpengaruh ke seluruh kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut keefektifan kebijakan kompensasi yang diterapkan pada PT Sumberindo Sukses Sarana di Pontianak.

### **KAJIAN TEORITIS**

Menurut Dessler (2009: 46):

“Kompensasi karyawan segala bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pengusaha).”

Menurut Hasibuan (2011: 126): “Kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perubahan.”

Menurut Martoyo (2007: 118) terdapat beberapa fungsi dan tujuan pemberian kompensasi. Fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. *Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.* Untuk mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif, maka perlu diberikan kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi.
- b. *Penggunaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif.* Organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan/atau keuntungan semaksimal mungkin dengan pemberian kompensasi yang tinggi sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas.
- c. *Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.* Sistem pemberian kompensasi secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara.

Sedangkan tujuan dari pemberian kompensasi ialah:

- a. *Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi*. Karyawan yang menerima kompensasi berupa gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.
- b. *Pengkaitan Kompensasi dengan Produktifitas Kerja*. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan makin bekerja lebih produktif sehingga ongkos karyawan per unit/produksi bahkan akan semakin rendah.
- c. *Pengkaitan Kompensasi dengan Sukses Perusahaan*. Suksesnya suatu perusahaan dapat dilihat dengan pemberian kompensasi yang tinggi.
- d. *Pengkaitan Antara Keseimbangan Keadilan Pemberian Kompensasi*. Hal ini dilakukan supaya ada keseimbangan antara kewajiban dan hak karyawan.

Menurut Hasibuan (2011: 124) di dalam pembayarannya, kompensasi memiliki beberapa sistem pembayaran yang umum diterapkan yaitu:

- a. *Sistem Waktu*, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan (lama bekerja). Kebaikan sistem ini ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap, sedangkan kelemahan sistem ini ialah pekerja yang malas kompensasinya akan tetap dibayar sesuai perjanjian kerja.
- b. *Sistem Hasil*, dalam sistem ini besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Kebaikan sistem ini ialah memberikan kesempatan karyawan berprestasi baik akan memperoleh upah yang lebih. Kelemahan sistem ini ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil sehingga kurang manusiawi.
- c. *Sistem Borongan*, pengupahan yang didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perumusan penetapan kompensasi menurut Martoyo (2007: 117), antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Kebenaran dan Keadilan, pemberian kompensasi kepada karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecapakan, pendidikan dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi
- b. Dana Organisasi, kemampuan financial organisasi yang baik dapat melaksanakan kompensasi baik berupa “finansial” maupun “nonfinansial” amat tergantung kepada dana yang telah terhimpun untuk keperluan tersebut. Makin besar prestasi kerja karyawan juga mempengaruhi besarnya dana yang terhimpun untuk pemberian kompensasi.
- c. Serikat Karyawan, para karyawan yang tergabung dalam suatu serikat karyawan dapat juga mempengaruhi penetapan kompensasi karena suatu Serikat Karyawan selalu menuntut perbaikan nasib melalui demonstrasi-demonstrasi.
- d. Produktivitas Kerja, prestasi kerja karyawan baik jelas menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima.

- e. Biaya Hidup, penyesuaian besarnya kompensasi terutama yang berupa upah/gaji dengan biaya hidup karyawan beserta keluarga sehari-hari harus dapat terpenuhi.
- f. Pemerintah, pemerintah ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah jam kerja karyawan, baik karyawan pria ataupun wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu untuk menghindari kesewenang-wenangan perusahaan dalam menggunakan pekerjanya.

Menurut Panggabean yang dikutip Sutrisno (2012: 194): “Mengemukakan tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah.”

Menurut Martoyo (2007: 119), ada beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji, yaitu sebagai berikut:

- a. *Upah Menurut Prestasi Kerja*, berarti besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini tidak menguntungkan bagi karyawan yang bekerja lambat atau karyawan yang sudah berusia agak lanjut.
- b. *Upah Menurut Lama Kerja*, cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan.

Kelemahan dari cara ini adalah:

1. Kendornya semangat kerja karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata
2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan
3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja
4. Kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan

Sedangkan kelebihan-kelebihan dari cara ini ialah:

1. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat
  2. Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik
  3. Tidak memandang rendah karyawan yang sudah cukup usia.
- c. *Upah menurut Senioritas*, semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitas pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol. Karyawan muda yang *energic* dan mampu cenderung berusaha keluar dari organisasi atau perusahaan.

- d. *Upah Menurut Kebutuhan*, artinya upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari, tidak berlebihan, namun juga tidak kekurangan.

Menurut Martoyo (2007: 121):

Dalam mewujudkan upah yang layak, pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-01/MEN/1999 tanggal 12 Januari 1999 tentang “Upah Minimum” dengan mempertimbangkan peningkatan kesejahteraan pekerja tanpa mengabaikan peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan serta perkembangan ekonomi pada umumnya.

Menurut Panggabean yang dikutip Sutrisno (2012: 185), agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

1. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama /sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
4. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Menurut Siagian (2014: 295), kepuasan ialah:

“Seseorang apabila dalam pekerjaannya mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas dan saat diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja dan oleh organisasi secara ikhlas dan terhormat.”

Menurut Martoyo (2007: 156):

“Kepuasan kerja (job satisfaction) dimaksud keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balasa jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.”

Menurut Strauss dan Sayles yang dikutip oleh Martoyo (2007: 157): “Kepuasan kerja tersebut juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan selanjutnya akan berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan sebagainya.”

Menurut Siagian (2014: 295) ada 6 hal yang perlu dikaitkan untuk menganalisis tentang kepuasan, yaitu:

1. *Kepuasan Kerja dan Prestasi*, artinya kepuasan kerja tidak selalu menjadi faktor motivasional kuat untuk berprestasi. Seorang karyawan yang puas belum tentu berprestasi karena kepuasannya tidak terletak pada motivasinya, tetapi terletak pada faktor-faktor lain misalnya pada imbalan yang diperolehnya.
2. *Kepuasan Kerja dan Kemangkiran*. Karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya dan begitu juga sebaliknya.
3. *Kepuasan Kerja dan Keinginan Pindah*. Sebab-sebab ketidakpuasan seperti penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi antara atasan maupun dengan para rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya membuat seseorang karyawan ingin pindah.
4. *Kepuasan Kerja dan Usia*., artinya semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerjanya pun biasanya semakin tinggi. Fenomena ini terjadi karena beberapa hal, yaitu:
  - a. Bagi karyawan yang sudah agak lanjut usia makin sulit memulai karir baru di tempat lain
  - b. Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan, dan cita-cita
  - c. Gaya hidup yang sudah mapan
  - d. Sumber penghasilan yang relatif terjamin
  - e. Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi
5. *Kepuasan Kerja dan Tingkat Jabatan*, semakin tinggi tingkat kedudukan seseorang di dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah:
  - a. Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak
  - b. Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan mereka
  - c. Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar organisasi
6. *Kepuasan Kerja dan Besar-kecilnya Organisasi*, artinya besar kecilnya suatu organisasi berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Jika besarnya organisasi para karyawan “terbenam” dalam masa pekerja yang jumlahnya besar sehingga jati diri dan identitasnya menjadi kabur dan kesempatan untuk turut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan menjadi tidak terwujud, solidaritas antar sesama karyawan menurun, menjalin tali persahabatan menjadi lebih sulit, perhatian dan perlakuan pimpinan yang bersifat personal tidak terjadi, maka dapat menimbulkan rendahnya kepuasan kerja.

Menurut Fathoni (2006: 175), kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Kuswadi (2004: 7), kepuasan karyawan dapat membantu dalam memaksimalkan profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang melalui empat cara, yaitu:

1. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih tinggi
2. Karyawan yang puas cenderung bekerja dengan lebih produktif
3. Karyawan yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam perusahaan
4. Karyawan yang puas cenderung dapat menciptakan pelanggan yang puas

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan bentuk survey. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah melakukan wawancara dengan para responden yang bekerja di PT Sumberindo Sukses Sarana di Pontianak yang sekaligus menjadi objek dalam penelitian ini, kemudian dengan cara diberikan daftar kuesioner dan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang ada dalam perusahaan.

Karyawan di PT Sumberindo Sukses Sarana di Pontianak merupakan populasi dengan jumlah karyawan sebanyak 31 orang. Lalu teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh di mana jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang.

Untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden tentang penelitian ini maka penulis menggunakan skala pengukuran *likert*, dimana mempunyai gradasi dari saat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari setiap pertanyaan itu perlu diberi skor, misalnya:

- |  |   |
|--|---|
| 1) Setuju/selalu/sangat positif diberi skor              | 5 |
| 2) Setuju/sering/positif diberi skor                     | 4 |
| 3) Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor            | 3 |
| 4) Tidak setuju/hampir tidak pernah/ negatif diberi skor | 2 |
| 5) Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor          | 1 |

Kemudian untuk mengetahui kriteria pengelompokan maka perlu dihitung menggunakan rumus rentang skala:

$$RS = (m - n) / b$$

Dimana:

m = skor tertinggi dalam pengukuran, dimana skor tertinggi yaitu 5.

n = skor terendah dalam pengukuran yaitu 1.

b = banyaknya kelas yang dibentuk.

Maka selanjutnya rentang skala akan dihitung:

$$RS = (5 - 1) / 5 = 0,8$$

Berdasarkan perhitungan ini, maka rentang skala diperoleh sebesar 0,8 sehingga rentang numeriknya akan seperti berikut:

<u>Skala Likert</u>	<u>Rentang</u>
Sangat Setuju atau SS	4,20 – 5,00
Setuju atau S	3,40 – 4,19
Ragu-ragu atau RG	2,60 – 3,39
Tidak Setuju atau TS	1,80 – 2,59
Sangat Tidak Setuju atau STS	1,00 – 1,79

## PEMBAHASAN

Di dalam menentukan apakah kebijakan kompensasi yang diterapkan PT Sumberindo Sukses Sarana di Pontianak sudah berjalan dengan baik maka perlu dianalisis kebijakan itu melalui serangkaian kuesioner yang disebarakan kepada responden di perusahaan tersebut.

Berikut adalah rekap hasil rata-rata dari tanggapan responden mengenai kebijakan kompensasi di PT Sumberindo Sukses Sarana di Pontianak:

**TABEL 3.24**  
**PT SUMBERINDO SUKSES SARANA DI PONTIANAK**  
**REKAPITULASI HASIL KUESIONER**

No.	Pertanyaan	Rata-rata Nilai Skor
Besarnya Kompensasi		
1	Gaji/upah yang diterima memenuhi kebutuhan	3,25
2	Besarnya gaji/upah membuat saya bertahan bekerja	3,16
3	Gaji sesuai dengan apa yang telah dilakukan untuk perusahaan	3,52
4	Uang lembur ditetapkan secara adil	2,94
5	Besarnya tunjangan hari tua membuat rasa aman untuk bekerja	3,32

6	Besarnya gaji/upah membuat saya bekerja lebih baik	3,65
7	Promosi jabatan dirasakan sudah adil	3,35
Rata-rata		3,31
Susunan Kompensasi		
8	Pembagian gaji/upah dan tunjang sudah tepat	3,65
9	Tunjangan uang makan sesuai kebutuhan	2,97
10	Bantuan pengobatan cukup baik	3,35
11	Besarnya tunjangan hari raya sesuai harapan	3,68
12	Pemberian fasilitas sudah tepat sasaran	3,25
Rata-rata		3,38
Waktu Pembayaran		
13	Waktu pembayaran gaji/upah sudah tepat	4,03
14	Pemberian informasi saat keterlambatan pembayaran gaji/upah	3,52
15	Keterlambatan pembayaran gaji/upah bisa ditoleril	3,94
16	Keterlambatan tidak melebihi 1 minggu	3,55
17	Pembayaran gaji/upah dilakukan sebelum hari libur	3,94
Rata-rata		3,80

Sumber: Data olahan, 2015

Berdasarkan rekap data di atas maka dapat dilihat bahwa ada beberapa kebijakan yang masih belum mendapatkan respon positif dari karyawan seperti besarnya gaji yang diterima karyawan masih dianggap masih kurang untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawan, pembagian uang lembur yang dirasakan belum adil. Maka dari itu perusahaan perlu menghitung kembali pembayaran gaji/tunjangan dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti perubahan ekonomi, peraturan perundang-undangan tentang upah minimum, dan biaya hidup masing-masing karyawan. Kebijakan lainnya seperti tunjangan hari tua yang dianggap belum tentu menjamin masa tua karena nilai dari tunjangan yang diberikan akan berkurang seiring perubahan ekonomi serta promosi jabatan yang dianggap belum dilakukan secara transparan sehingga dapat menimbulkan kecemburuan dari rekan kerja lain. Beberapa kebijakan mengenai susunan kompensasi juga belum mampu mendapatkan respon positif seperti tunjangan uang makan yang dianggap belum cukup dan sebaiknya pembayaran tidak digabungkan dengan gaji bulanan. Selain itu karyawan berharap akan lebih baik bantuan pengobatan secara langsung dari perusahaan disertai dengan pemberian asuransi kesehatan agar lebih terjamin. Kebijakan lainnya yang belum maksimal ialah adanya penyalahgunaan fasilitas yang diberikan perusahaan sehingga dapat merugikan perusahaan, maka perlu mengkaji kembali karyawan mana yang memang membutuhkan fasilitas tersebut selama

bekerja, dan perlu adanya *monitoring* kepada setiap karyawan yang menggunakan fasilitas tersebut.

## **PENUTUP**

Adapun kesimpulan dari penelitian di PT Sumberindo Sukses Sarana di Pontianak terkait beberapa kebijakan yang belum mendapat respon positif dari karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan mengenai susunan kompensasi mendapatkan rata-rata nilai skor 3,38 yang artinya masih ada beberapa kebijakan seperti tunjangan uang makan dan uang lembur yang belum memenuhi kebutuhan karyawan, kebijakan tunjangan kesehatan yang belum didapatkan beberapa karyawan, serta pemberian fasilitas perlu dievaluasi kembali terutama terkait fasilitas yang sering salah digunakan.
2. Kebijakan mengenai besarnya gaji yang diberikan mendapatkan nilai skor terendah yaitu 3,31. Hal ini terjadi karena kebijakan seperti besarnya upah/gaji dan uang lembur yang masih dianggap kecil, tunjangan hari tua yang belum tentu menjamin masa depan pegawai, dan promosi jabatan yang dianggap belum dilakukan secara transparan.

Selanjutnya saran-saran yang dapat penulis berikan kepada PT Sumberindo Sukses Sarana adalah sebagai berikut:

1. PT Sumberindo Sukses Sarana sebaiknya memperbaiki kebijakan-kebijakan yang dianggap penting, namun di dalam penerapannya belum sesuai keinginan karyawan seperti mengkaji kembali besarnya gaji dan uang makan setiap bulan sesuai keadaan ekonomi dan biaya hidup setiap karyawan serta peraturan perundang-undangan tentang upah minimum. Perlu adanya transparansi ketika mempromosikan seorang karyawan juga penting sehingga bisa dimengerti karyawan lain, selain itu mendaftarkan setiap karyawan kedalam program asuransi kesehatan dan jiwa agar menciptakan rasa aman karyawan dalam bekerja dan diperhatikan oleh perusahaan. Selanjutnya mengevaluasi pemberian fasilitas kerja agar dapat digunakan seefisien dan seefektif mungkin sehingga dapat dirasakan manfaatnya dan mengurangi *cost* akibat penyalahgunaan fasilitas tersebut.
2. Agar pemberian kompensasi terasa adil, PT Sumberindo Sukses Sarana perlu menyelenggarakan survei kompensasi dengan membandingkan perusahaan lain,

menentukan nilai setiap pekerjaan, dan mengelompokkan jenis pekerjaan sejenis dengan besar kompensasi yang sama pula. Penyusunan kebijakan kompensasi juga perlu memperhatikan produktivitas dari pekerja dan kemampuan finansial perusahaan agar manfaatnya dari dirasakan organisasi.

3. PT Sumberindo Sukses Sarana perlu mengaudit atau rutin mengontrol setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan agar sesuai dengan *job description* yang ditetapkan sehingga segala bentuk kompensasi yang diberikan memberikan manfaat bagi perusahaan. Selain itu perlu adanya pemberian sanksi kepada karyawan yang menyalahgunakan fasilitas perusahaan sehingga meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab setiap karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fathoni, Abdurrahmat. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Hasibuan, S.P. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma, 2014.
- Simamora, Bilson. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2014.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.