

**Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Karyawan  
PT. Arung Global Areamas Dumai**

**Oleh :**

**Ika Maya Rahmawati  
Dra. Ruzikna, M.Si.**

**ABSTRACT**

*Compensation is need attention, good compensation will grow the employees morale and increased employee productivity. Meanwhile, if the compensation decrease then the activity of employees will also decrease and will impact on the effectiveness and efficiency of the company. The purpose of this study is to investigate the implementation of the compensation of employees at PT. Arung Global Areamas Dumai.*

*The research was conducted at PT. Arung Global Areamas Dumai engaged in the transportation of fuel oil. The reasons for choosing PT. Arung Global Areamas Dumai, because based on initial observations there are many complaints from employees relating to the compensation provided by the company. Populations are all employees of PT. Arung Global Areamas Dumai totaling 32 people. Determination of the number of samples using the census, to analyze data using descriptive methods and interpret the distribution in the form of tables and linked to the basic theory that closely connected with the problem.*

*Based on respondents answers to the implementation of the compensation at PT. Arung Global Areamas. The implementation were categorized less good because of the six factors examined only three factors that have been implemented well in the company that is a bonus, cooperation and the working environment. While the bonus factor, factor rewards and indirect compensation has not been implemented by the company. Dominant factor in the implementation of compensation for employees in PT. Global whitewater Areamas based on the respondents are cooperative and work environment. It can be concluded that in the implementation of the compensation can be run with both the payroll system implementation, reward systems, labor cooperation and the environment and need to be well maintained and improved.*

*Keywords: Implementation, Compensation, Employee*

## PENDAHULUAN

Dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi manajemen organisasi. Hal ini karena imbalan oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materilnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.

Organisasi cenderung melihat imbalan sebagai beban yang harus dipikul oleh organisasi tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja mutlak diperhitungkan. Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat.

Kompensasi memungkinkan seseorang dapat mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada dua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan. Bagi perusahaan, pemberian kompensasi akan bermanfaat untuk:

- a. Menarik karyawan yang tingkat keterampilan tinggi untuk bekerja pada perusahaan.
- b. Memberikan rangsangan agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.
- c. Untuk mengikat karyawan agar bekerja pada perusahaan.

Sedangkan untuk karyawan sendiri kompensasi akan memberikan manfaat, seperti:

- a. Memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
- b. Memenuhi kebutuhan hidup keluarganya
- c. Dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan dalam bekerja
- d. Meningkatkan status sosial dan prestise karyawan dalam lingkungan masyarakat.

Kompensasi menggambarkan besaran imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi yang tepat dengan sendirinya akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga kinerja karyawan dapat terpenuhi dengan baik.

PT. Arung Global Areamas Dumai merupakan salah satu perusahaan swasta perorangan yang bergerak di bidang transportasi BBM (Bahan Bakar Minyak) di wilayah kota Dumai dan sekitarnya. Wilayah pendistribusian BBM pada perusahaan ini meliputi Kota Dumai dan wilayah disekitarnya Pulau Rupat, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Meranti, dan Duri. Perusahaan ini memiliki

12 unit mobil tangki BBM dan memiliki 32 orang tenaga kerja yang terdiri dari 28 orang pria dan 4 orang tenaga kerja wanita. Sebagai salah satu sumber daya (input) dalam proses operasional perusahaan, maka tenaga kerja memiliki peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Selain PT Arung Global Areamas Dumai terdapat beberapa perusahaan lainnya yang juga bergerak di bidang usaha yang sama yaitu transportasi BBM adalah PT Maju Jaya dan PT Patra Komala.

Kondisi di perusahaan selama ini adalah kompensasi yang diterima karyawan kurang memuaskan. Uang lembur yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja, karena karyawan tidak memiliki jam kerja yang tetap. Perusahaan juga tidak memberikan tunjangan makan maupun tunjangan pengobatan dan Jamsostek. Hal ini berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga pada akhirnya produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun. Dimana pengiriman BBM yang seharusnya dapat selesai dalam 1 hari tapi pada prakteknya memakan waktu 2 hari.

Kompensasi sebagai bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja ini tentunya akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya mengenai kompensasi, terutama uang lembur menunjukkan adanya kondisi yang kurang memuaskan pada diri karyawan. Artinya jam lembur setiap karyawan tidak sesuai dengan besarnya upah lembur yang diterima. Karyawan yang harus bekerja ekstra bahkan melebihi jam kerja standar, ternyata menerima kompensasi yang sama besarnya dengan karyawan yang pekerjaannya tidak terlalu menyita waktu dan bekerja sesuai standar jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini yang menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan pra riset fenomena yang berkaitan dengan masalah kompensasi pada perusahaan ini adalah:

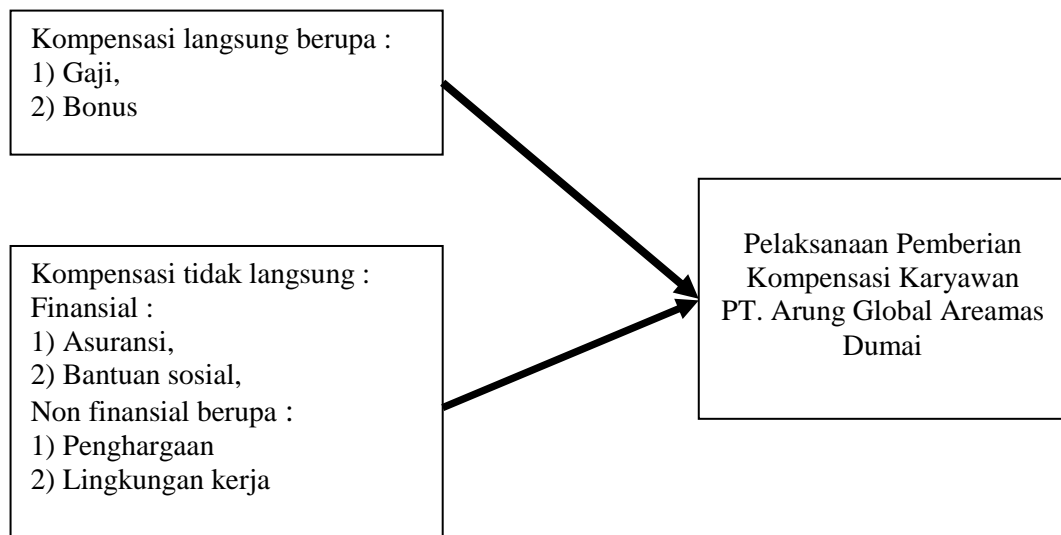
1. Besaran kompensasi yang diterima tidak sesuai beban kerja masing-masing karyawan. Adanya kelebihan jam kerja lembur ternyata tidak diperhitungkan oleh perusahaan, sehingga karyawan merasa dirugikan. Dengan kondisi kompensasi kerja seperti ini karyawan merasa tidak puas dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.
2. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan sebagian besar karyawan menyatakan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, uang lembur tidak sesuai dengan jam kerja lembur sesungguhnya. Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi di perusahaan kurang memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan.

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : “Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi karyawan di PT. Arung Global Areamas Dumai?”. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kompensasi karyawan pada PT. Arung Global Areamas Dumai.

## KERANGKA BERPIKIR

Untuk menggambarkan kerangka berpikir dari penelitian ini, dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar II.1 : Kerangka Berpikir



## KERANGKA KONSEPTUAL

Untuk memudahkan dalam menentukan variabel dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut ini adalah kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian. Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

1. Gaji adalah imbalan berupa finansial yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan dengan indikator:
  - a. Dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
  - b. Dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan dalam bekerja
  - c. Dapat meningkatkan status sosial karyawan dalam lingkungan masyarakat.

2. Bonus adalah imbalan berupa finansial yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan bagi mereka yang mampu melampaui target perusahaan, dengan indikator:
  - a. Disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan
  - b. Mencerminkan kejujuran dan ketekunan
  - c. Mencerminkan kesediaan memikul tanggung jawab
3. Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan oleh perusahaan dalam bentuk finansial, dengan indikator.
  - a. Adanya jaminan kesehatan
  - b. Adanya asuransi kecelakaan
  - c. Adanya bantuan sosial
4. Penghargaan  
Penghargaan adalah jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan penghargaan dengan indikator:
  - a. Promosi jabatan/pangkat
  - b. Pemberian kesempatan untuk maju dalam karir
  - c. Penempatan yang dapat mengembangkan potensi yang ada
5. Kerjasama adalah menilai kesadaran pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik, dengan indikator:
  - a. Kesediaan berpartisipasi
  - b. Kesediaan bekerjasama dengan karyawan lain
  - c. Pelaksanaan pekerjaan semakin baik
6. Lingkungan kerja adalah lingkungan dan setiap orang yang ada di wilayah kerja seseorang dengan indikator:
  - a. Adanya komunikasi yang baik dengan atasan dan sesama karyawan
  - b. Sarana dan peralatan kerja yang menunjang
  - c. Proses pekerjaan

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Arung Global Areamas Dumai yang bergerak di bidang transportasi Bahan Bakar Minyak (BBM). Adapun alasan dipilihnya PT. Arung Global Areamas Dumai, karena berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan terdapat banyak keluhan dari karyawan yang berkaitan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Data yang diambil sebagai pendukung penulisan ini berupa data primer dan data sekunder.

1. Data Primer : yaitu bersumber dari pimpinan perusahaan dan karyawan bagian perusahaan berupa kuisisioner yang berhubungan dengan kompensasi misalnya jenis kompensasi yang diterima, manfaat kompensasi bagi karyawan.
2. Data Sekunder yaitu data atau informasi yang telah disusun oleh pihak perusahaan, seperti laporan bulanan dan tahunan jumlah transportasi BBM dan struktur organisasi perusahaan.

### **Populasi dan Sampel**

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Arung Global Areamas Dumai yang berjumlah 32 orang. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan metode sensus.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan di dalam penulisan ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan dilakukan dengan cara :  
Interview/wawancara yaitu

Penulis mengadakan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan mengenai kompensasi yang telah disediakan perusahaan dan produktivitas kerja karyawan.

Kuesioner yaitu :

Dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan kepada karyawan yang menjadi responden sehubungan dengan penelitian yang dilakukan agar memperoleh data yang lebih lengkap.

### **Analisa Data**

Penulis mencoba untuk menganalisa data dengan menggunakan metode deskriptif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskan dan menguraikan serta menginterpretasikan dalam bentuk tabel distribusi dan dihubungkan dengan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang ada.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Identitas Responden

Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompensasi yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Arung Global Areamas Dumai, penulis mengumpulkan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada 32 orang responden yang merupakan karyawan pada perusahaan ini untuk mengetahui tanggapan tentang pemberian kompensasi bagi karyawan.

### Umur

Umur merupakan faktor yang menentukan seseorang dalam pengambilan keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka semakin banyak pertimbangan yang akan dilakukannya sebelum mengambil keputusan. Berdasarkan umur karyawan pada PT. Arung Global Areamas Dumai maka dari 32 orang karyawan yang diambil sebagai responden maka komposisi usia terdiri dari 12 orang atau 37,50% berumur antara 20-30 tahun, 10 orang atau sebesar 31,25% berumur antara 31-40 tahun kemudian 8 orang atau sebesar 25% berumur antara 41-50 tahun dan terakhir yang berumur diatas umur 50 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 6,25%. Dengan demikian responden yang terbanyak adalah karyawan yang berusia diantara 20-30 tahun. Hal ini berarti sebagian besar karyawan perusahaan ini berusia produktif.

### Jenis Kelamin

Untuk jenis kelamin karyawan PT. Arung Global Areamas Dumai sebagian besar laki-laki yaitu 28 orang atau 87,50% dan hanya 4 orang atau 12,50% adalah perempuan. Hal ini berarti sebagian besar karyawan adalah laki-laki, karena pekerjaan di perusahaan ini lebih banyak yang membutuhkan tenaga sehingga karyawan laki-laki lebih tepat untuk bekerja di perusahaan ini.

### Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan reponden karyawan PT. Arung Global Areamas Dumai ini terdiri dari 13 orang berpendidikan SLTA atau dengan persentase sebesar 40,63%, Sarjana sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3,12%, dan berpendidikan Sekolah Menengah Pertama (SLTP) sebanyak 10 orang dengan persentase 31,25% dan berpendidikan Sekolah Dasar sebanyak 8 orang atau 25%. Hal ini berarti sebagian besar karyawan berpendidikan menengah.

## **Masa Kerja Responden Di Perusahaan**

Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar responden telah bekerja di perusahaan ini dalam kurun waktu 0 - 5 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 56,25%. Masa kerja yang paling sedikit adalah responden yang telah bekerja dalam kurun waktu 12 tahun keatas yaitu hanya sebanyak 2 orang atau sekitar 6,25%. Selebihnya adalah responden yang telah bekerja dalam kurun waktu 6 sampai dengan 11 tahun sebanyak 12 orang atau sekitar 37,50% dari jumlah responden. Dengan demikian sebagian besar karyawan belum memiliki pengalaman kerja yang cukup.

## **Pelaksanaan Pemberian Kompensasi**

### **1. Gaji**

adalah imbalan berupa finansial yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan dengan indikator:

- a. Dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
- b. Dapat menimbulkan semangat dan kegembiraan dalam bekerja
- c. Dapat meningkatkan status sosial karyawan dalam lingkungan masyarakat.

Tanggapan responden mengenai gaji yang diterima karyawan pada PT Arung Global Areamas Dumai sebagian besar responden yaitu sebanyak 50% atau 16 responden yang menyatakan kurang baik karena besarnya gaji yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, sebanyak 6 orang atau 18,75% menyatakan baik dan 10 orang atau 31,25% menyatakan cukup baik.

Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk gaji karyawan di PT Arung Global Areamas Dumai, berkategori Kurang Baik karena dari ketiga indikator dari gaji hanya dua indikator saja yang telah benar-benar diterapkan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan di perusahaan ini kurang sesuai dengan kebutuhan sehari-hari karyawan dan belum bisa menimbulkan semangat kerja pada karyawan.

### **2. Bonus**

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

Bonus adalah imbalan berupa finansial yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan bagi mereka yang mampu melampaui target perusahaan, dengan indikator:

- a. Disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan
- b. Mencerminkan kejujuran dan ketekunan
- c. Mencerminkan kesediaan memikul tanggung jawab



Tanggapan responden mengenai bonus yang diterima karyawan pada PT Arung Global Areamas Dumai sebagian besar responden yaitu sebanyak 50% atau 16 responden yang menyatakan kurang baik karena perusahaan tidak pernah memberikan bonus kepada karyawan. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk bonus bagi karyawan di PT Arung Global Areamas Dumai, berkategori Kurang Baik karena dari ketiga indikator dari bonus seluruh indikator belum benar-benar diterapkan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian bonus bagi karyawan di perusahaan tidak diterapkan dengan demikian perusahaan kurang menghargai prestasi kerja karyawan.

### **3. Kompensasi tidak langsung**

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan secara tidak langsung kepada karyawan oleh perusahaan dalam bentuk finansial, dengan indikator.

- a. Adanya jaminan kesehatan
- b. Adanya asuransi kecelakaan
- c. Adanya bantuan sosial

Tanggapan responden mengenai kompensasi tidak langsung yang diterima karyawan pada PT Arung Global Areamas Dumai sebagian besar responden yaitu sebanyak 53,10% atau 17 responden yang menyatakan kurang baik, sebanyak 11 orang atau 34,40% menyatakan cukup baik dan hanya 4 orang atau 12,50% yang menyatakan baik. Hal ini berarti pemberian kompensasi tidak langsung di perusahaan ini belum tepat karena karyawan umumnya tidak memperoleh kompensasi tidak langsung. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk kompensasi tidak langsung bagi karyawan di PT Arung Global Areamas Dumai, berkategori Kurang Baik karena dari ketiga indikator dari kompensasi tidak langsung, seluruh indikator belum diterapkan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menerima kompensasi tidak langsung dari perusahaan ini, baik itu jaminan kesehatan, asuransi kecelakaan maupun bantuan sosial.

### **4. Penghargaan**

Penghargaan adalah jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan penghargaan dengan indikator:

- a. Promosi jabatan/pangkat
- b. Pemberian kesempatan untuk maju dalam karir
- c. Penempatan yang dapat mengembangkan potensi yang ada

Tanggapan responden mengenai penghargaan yang diterima karyawan pada PT Arung Global Areamas Dumai sebagian besar responden yaitu sebanyak 46,87% atau 15 responden yang menyatakan penghargaan bagi karyawan yang diberikan perusahaan berkategori kurang baik, kemudian 12 orang atau 37,50% menyatakan cukup baik dan hanya 5 orang atau 15,63% yang menyatakan baik.

Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk penghargaan bagi karyawan di PT Arung Global Areamas Dumai, berkategori Kurang Baik karena dari ketiga indikator dari penghargaan, dua indikator belum diterapkan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menerima penghargaan yang sesuai dari perusahaan ini, baik itu promosi jabatan maupun penempatan yang dapat mengembangkan potensi diri.

## **5. Kerjasama**

Kerjasama adalah menilai kesadaran pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain sehingga hasil pekerjaan semakin baik, dengan indikator:

- a. Kesiediaan berpartisipasi
- b. Kesiediaan bekerjasama dengan karyawan lain
- c. Pelaksanaan pekerjaan semakin baik

Tanggapan responden mengenai kerjasama antara karyawan pada PT Arung Global Areamas Dumai sebagian besar responden yaitu sebanyak 37,50% atau 12 responden yang menyatakan kerjasama yang baik antar karyawan kemudian 10 orang atau 31,25% menyatakan baik dan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kesiediaan berpartisipasi, kesiediaan bekerjasama dengan karyawan lain, dan pelaksanaan pekerjaan semakin baik telah diterapkan di perusahaan. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk kerjasama antar karyawan di PT Arung Global Areamas Dumai, berkategori Baik karena dari ketiga indikator dari kerjasama, ketiga indikator telah diterapkan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kerjasama yang baik dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan ini.

## **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja adalah

- a. Adanya komunikasi yang baik dengan atasan dan sesama karyawan
- b. Sarana dan peralatan kerja yang menunjang
- c. Proses pekerjaan

Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja di PT Arung Global Areamas Dumai sebagian besar responden yaitu sebanyak 43,75% atau 14 responden yang menyatakan lingkungan kerja yang disediakan perusahaan kurang baik bagi karyawan, kemudian 10 orang atau 31,25% menyatakan cukup baik dan hanya 8 orang atau 25% menyatakan baik. Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk lingkungan kerja di PT Arung Global Areamas Dumai, berkategori Kurang Baik karena dari ketiga indikator dari lingkungan kerja, hanya satu indikator yang telah diterapkan di perusahaan. Hal

ini menunjukkan bahwa karyawan belum memperoleh lingkungan kerja yang menyenangkan.

Berikut ini tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai program kompensasi di PT. Arung Global Areamas Dumai:

Tabel  
Rekapitulasi tentang Kompensasi Bagi Karyawan  
di PT. Arung Global Areamas Dumai

No	Klasifikasi Jawaban	Kriteria Jawaban			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Gaji	6 (18,75)	10 (31,25)	16 (50,00)	32 (100)
2.	Bonus	5 (15,63)	11 (34,73)	16 (50,00)	32 (100)
3.	Kompensasi Tidak Langsung	4 (12,50)	11 (34,40)	17 (53,10)	32 (100)
4.	Penghargaan	5 (15,63)	12 (37,50)	15 (46,87)	32 (100)
5.	Kerjasama	12 (37,50)	10 (31,25)	10 (31,25)	32 (100)
6.	Lingkungan Kerja	8 (25,00)	10 (31,25)	14 (43,75)	32 (100)
Jumlah		40	64	88	192
Rata-rata		7	11	14	32
Persentase		(21,90)	(34,40)	(43,75)	100,00

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan Tabel III.11. yang merupakan rekapitulasi tanggapan responden, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai kompensasi di PT. Arung Global Areamas sebanyak 43,75% atau 14 responden menyatakan Kurang Baik dan hanya 11 orang atau 34,40% yang menyatakan Cukup Baik dan yang menyatakan Baik sebanyak 7 orang atau 21,90%.

Berdasarkan jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk kebijakan kompensasi di PT Arung Global Areamas berkategori Kurang Baik karena dari enam faktor yang diteliti hanya tiga faktor yang telah diterapkan dengan baik di perusahaan yaitu bonus, kerjasama dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor bonus, faktor penghargaan dan kompensasi tidak langsung belum diterapkan dengan baik oleh perusahaan.

Adapun faktor yang berpengaruh dominan dalam pelaksanaan kompensasi bagi karyawan di PT. Arung Global Areamas berdasarkan hasil tanggapan responden adalah kerjasama dan lingkungan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa agar pelaksanaan kompensasi dapat berjalan dengan baik maka penerapan sistem gaji, sistem penghargaan, kerjasama dan lingkungan kerja dan perlu dijaga dan ditingkatkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dan saran sebagai berikut:

### **Kesimpulan**

Berdasarkan jawaban responden bahwa untuk pelaksanaan kompensasi di PT Arung Global Areamas berkategori Kurang Baik karena dari enam faktor yang diteliti hanya tiga faktor yang telah diterapkan dengan baik di perusahaan yaitu bonus, kerjasama dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor bonus, faktor penghargaan dan kompensasi tidak langsung belum diterapkan dengan baik oleh perusahaan.

Faktor dominan dalam pelaksanaan kompensasi bagi karyawan di PT. Arung Global Areamas berdasarkan hasil tanggapan responden adalah kerjasama dan lingkungan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa agar pelaksanaan kompensasi dapat berjalan dengan baik maka penerapan sistem gaji, sistem penghargaan, kerjasama dan lingkungan kerja dan perlu dijaga dan ditingkatkan.

### **Saran**

Agar kebijakan kompensasi di PT Arung Global Areamas dapat lebih bermanfaat, maka manajemen perusahaan perlu meningkatkan dan memperbaiki sistem bonus yang diberikan kepada karyawan misalnya dengan memberikan bonus pada akhir tahun jika perusahaan meraih laba. Menerapkan kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan dan antar sesama karyawan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik serta memperhatikan masalah lingkungan kerja misalnya menyediakan sarana dan prasarana kerja yang baik.

Faktor yang dominan dalam pelaksanaan kompensasi bagi karyawan di PT. Arung Global Areamas adalah kerjasama dan lingkungan kerja. Agar pelaksanaan kompensasi dapat berjalan dengan baik maka penerapan kerjasama dan lingkungan kerja dan perlu dijaga dan ditingkatkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Admadja, Lukas Setia, 2001, Statistik I, Edisi Ketiga, BPFE UGM, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2005, Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, LP3ES, Jakarta
- Dessler, Gary, 2004, Manajemen Personalia, Terjemahan Agoes Dharma, Erlangga, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, 2001, Teori Motivasi dan Aplikasinya, Bumi Aksara, Jakarta
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2002, *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkuprawira, Tb Syafri, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Rajawali Grafindo, Jakarta
- Mulyadi, 2001, Sistem Akuntansi, Edisi Ke-5, Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Panudju, Agus, 2003, Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi Produksi PT. X Palembang, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2, Oktober 2003
- Purwono. Hadi, 2003, Sistem Personalia, Edisi Ke-3, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung
- Soehardi, Sigit, 2003, Esensi Perilaku Organisasional, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Swastha, dan Sukotjo., 2000, Manajemen Personalia, Edisi KE-5, BPFE- Yogyakarta