ANALISIS IMPLEMENTASI KOMPENSASI KARYAWAN PT. LOTTE SHOPPING INDONESIA CABANG PEKANBARU

By
Teti Ernawati¹ & Mariaty Ibrahim²
tetiernawati_sab@yahoo.com

cp. 081266401028

¹Mahasiswa Program Study Administration Business of FISIP University Of Riau

²Dosen Program Study Administration Business of FISIP University Of Riau

Abstract

Compensation is one of the important functions of Human Resource Management. Because compensation is the most sensitive aspects of the employment relationship. Cases occurring in the employment relationship and the compensation issue contains a variety of related terms, such as benefits, compensation increases, compensation structure, and the scale of compensation. Compensation system is helpful in strengthening the key values of the organization and facilitate the achievement of organizational goals.

This research was conducted at PT. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru Branch. Located on Jl. Soekarno Hatta 50. The purpose of this research was conducted to analyze the implementation of compensation karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru Branch. In this research methodology used is descriptive analysis where the sample used is an employee of PT. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru Branch. The technique of collecting data through questionnaires and interviews.

Implementation and Analysis of the results of Employee Compensation in PT. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru Branch which includes salary, benefits and incentives, stating that compensation has been applied are in either category.

Keyword: salaries, benefits, incentive.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Karena itu, produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bersangkutan.

Untuk pemberdayaan sumber daya manusia yang bermutu agar tidak menjadi beban, melainkan jadi modal perusahaan atau organisasi, diperlukan yakni sumber daya manusia yang memiliki tenaga kerja tinggi dan kemampuan unggul. Kadarnya bisa berbeda-beda, tergantung skala organisasi, tantangan yang dihadapi serta rencana strategis pengembangan sumber daya manusia.

PT. Lotte Shopping Indonesia juga merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang ritel. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 42 orang yang terdiri dari wanita 15 dan 27 pria dengan jam kerja yang ditetapkan perusahaan adalah 9 jam dengan sistem shift. PT. Lotte Mart buka selama 15 jam, dari jam 07.00 Wib- 22 Wib, masing-masing karyawan bekerja selama 40 jam atau 5 hari kerja dalam 1 minggu, 2 hari off dalam 1 minggu. . Kecuali untuk supir, jam kerja tergantung pada jarak tempuh yang harus dijalani saat pengantaran barang.

Tabel 1
Target dan Realisasi Penjualan PT.
Lotte Shopping Indonesia Cabang
Pekanbaru
Tahun 2009 – 2013

Tahun	Jlh Karyawan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	% Pencapaian Target (%)
2009	42	15.000.000.000,-	Rp.10.500.000.000,-	70%
2010	42	17.000.000.000,-	Rp.11.730.000.000,-	69%
2011	42	19.000.000.000,-	Rp.14.250.000.000,-	75%
2012	42	21.000.000.000,-	Rp.17.640.000.000,-	84%
2013	42	23.000.000.000,-	Rp.20.470.000.000,-	89%

Sumber: PT. LOTTE Shopping Indonesia Pekanbaru

Dari tabel 1 diatas terlihat pada tahun 2009 target penjualan Rp. 15.000.000.000,- sedangkan realisasinya Rp.10.500.000.000,- atau hanya 70%, tahun 2010 target penjualan Rp. 17.000.000.000,- dan realisasinya hanya Rp. 11.730.000.000,- atau 69%, tahun 2011 target penjualan Rp.19.000.000.000,- dan realisasinya Rp.14.250.000.000,- atau 75%, pada tahun 2012 target penjualan Rp. 21.000.000.000 dengan realisasi Rp. 17.640.000.000,- atau 84%, dan ditahun 2013 dengan jumlah target Rp. 23.000.000.000,- dan realisasi Rp. 20.470.000.000,-. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah target selalu meningkat seiring dengan naiknya harga

kebutuhan yang ada, sedangkan realisasinya mengalami peningkatan juga, meskipun target tidak tercapai atau berfluktuasi. Kondisi diperusahaan selama ini berkaitan dengan kompensasi yang diterima karyawan, terlihat indikasi yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban kerja.

Tabel 2
Kompensasi Bagi Karyawan
PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang
Pekanbaru Tahun 2009 – 2013

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok / Bulan	Rata-rata Bonus /Bulan	Tunjangan Makan /bulan	Total Kompensasi
2009	42	Rp. 1.200.000,-	Rp.150.000,-	Rp.140.000,-	Rp. 1.450.000,-
2010	42	Rp. 1.400.000,-	Rp.150.000,-	Rp.150.000,-	Rp. 1.675.000,-
2011	42	Rp. 1.600.000,-	RP.100.000,-	Rp. 150.000,-	Rp. 1.880.000,-
2012	42	Rp. 1.850.000,-	Rp.100.000,-	Rp. 150.000,-	Rp. 2.150.000,-
2013	42	Rp. 1.975.000,-	Rp.50.000,-	Rp. 180.000,-	Rp. 2.275.000,-

Sumber: PT. LOTTE Shopping Indonesia Pekanbaru

Kondisi di perusahaan selama ini berkaitan dengan kompensasi yang diterima karyawan, terlihat dari indikasi kerja belum sesuai dengan beban kerja. Kompensasi sebagai bentuk imbalan yang

diberikan perusahaan kepada karyawan, akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang diterima dan tidak sesuai dengan beban kerja ini tentu akan menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan. Sedangkan mengenai kompensasi, terutama bonus menunjukkan adanya indikasi yang kurang memuaskan pada diri karyawan. Artinya jam kerja tiap karyawan tidak sesuai dengan besarnya bonus yang diterima. Karyawan yang harus bekerja ekstra bahkan melebihi jam kerja standar, ternyata menerima kompensasi yang sama dengan karyawan yang kerjanya tidak terlalu menyita waktu dan bekerja sesuai dengan standar jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 9 jam per hari. Kondisi seperti ini menyebabkan timbulnya rasa tidak puas bagi karyawan sehingga menyebabkan turunnya produktivitas karyawan.

Dengan bertitik tolak pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Implementasi Kompensasi Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru ”**.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : **Bagaimana implementasi kompensasi karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia cabang Pekanbaru?**

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini “Untuk mengetahui dan menganalisis implementasi kompensasi karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru”.

KERANGKA TEORI

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi tercapainya tujuan organisasi.

Andrew F.Sikula menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di anggap sebagai balas jasa atau ekuivalen.

Syadam(1996) Kompensasi ini dimaksud sebagai balas jasa (rewod) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan fikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Alex Nitisemito (1983;149) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberi secara tetap berupa:

- a. Upah pokok
- b. Uang bonus
- c. Biaya pengobatan

Hejdrahman Ranupandojo dan Saud Husnan (1990:128) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi pekerjaan kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan / jasa yang telah dan yang akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau undang-undang peraturan dibayar atas dasar suatu

perjanjian antar pemberi kerja dan penerima kerja.

Panggabean (2002) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Pada prinsipnya pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para SDM terhadap perusahaan.

Handoko (1992) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir

Dessler (2004: 165) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Sigit (2003 ; 136) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan karyawan yang bersangkutan. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam pemberian kompensasi ialah bahwa kompensasi itu harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, sumber motivasi kerja, bersifat penghargaan, dan sesuai dengan kebutuhan.

Sastrohadiwiryo, (2002:181) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Powler,(1997:131) kompensasi merupakan salah satu faktor kerja penting bagi seseorang, oleh karena pentingnya bagi kebanyakan orang atau karyawan, maka kompensasi mengandung kekuatan dalam mempengaruhi perilaku daripada karyawan dan prestasi kerja mereka.

Husnan dan Ranupandoyo, (2002:12) kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

Menurut Marthins dan Jacksons (2002) setiap orang ingin diperlakukan secara adil disemua aspek kompensasi, termasuk gaji pokok, insentif dan tunjangan. Dalam pemberian kompensasi bagi karyawan, perusahaan perlu mempertimbangkan konsep kelayakan dan keadilan. Dengan konsep ini diharapkan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan serta menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan.

Pertimbangan pemberian kompensasi bagi karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam perusahaan dan faktor-faktor yang ada di luar perusahaan. Faktor-faktor dari dalam perusahaan yang mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan adalah:

- a. Berat ringannya suatu pekerjaan, untuk pekerjaan yang mengandung resiko tinggi maka pemberian kompensasinya akan lebih tinggi dari pada pekerjaan

yang tidak mengandung resiko tinggi.

- b. Kemampuan kerja dari karyawan tersebut, kemampuan seseorang harus dihargai perusahaan dengan pemberian kompensasi yang memadai dengan usaha yang telah dikeluarkan sesuai dengan kemampuan.
- c. Jabatan atau pangkat, memang salah satu pertimbangan bahwa semakin tinggi jabatan seseorang dalam perusahaan maka akan semakin besar balas jasa yang diterimanya hal ini berkaitan dengan tanggung jawab dan resiko dari jabatan yang dipegangnya.
- d. Pendidikan, dalam pemberian kompensasi balas jasa tentu menjai masalah pendidikan yang akan dipertimbangkan, pemberian kompensasi sesuai dengan pendidikan karyawan yang bersangkutan maksudnya, untuk menuju prestasi. Ini berkaitan dengan keahlian yang diperoleh karyawan tersebut dari pendidikan yang telah diikutinya.
- e. Lama bekerja, makin lama karyawan bekerja tentu mengharapkan kompensasi meningkat sesuai dengan lamanya bekerja. Makin lama karyawan bekerja sudah tentu harus mendapat kompensasi untuk dapat meningkatkan kegairaha kerja karyawan yang bersangkutan. Ini berhubungan dengan pengalaman dan kejenuhan yang didapat oleh karyawan tersebut.
- f. Kemampuan perusahaan, pemberian kompensasi juga sangat dipengaruhi kemampuan perusahaan dalam hal keuangan. Perusahaan besar akan memberikan kompensasi kepada

karyawan relatif lebih besar dibandingkan dengan perusahaan yang menengah atau kecil. Ini juga berhubungan dengan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang potensial.

Disamping faktor-faktor dari dalam perusahaan, pemberian kompensasi bagi karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar perusahaan, yaitu:

- a. Peraturan pemerintah, pemerintah dalam pelaksanaan pemberian kompensasi untuk karyawan bidang penelolaan maupun jasa dapat mempengaruhi dan memaksakan suatu peraturan untuk menetapkan upah minimum. penetapan upah minimum oleh pemerintah didasarkan pada kebutuhan pokok hidup sehari-hari
- b. Biaya hidup, penentuan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi besarnya biaya hidup sehari-hari. Biaya hidup dipengaruhi harga-harga kebutuhan pokok tergantung pada lokasi dimana perusahaan tersebut berada. Jika biaya hidup naik otomatis kompensasi juga naik, seiring dengan naiknya biaya hidup.
- c. Tawar menawar serikat kerja, pengaruh tawar menawar dengan kelompok serikat kerja akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan dalam menetapkan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan.
- d. Letak geografis, perbedaan dalam pemberian kompensasi juga sangat dipengaruhi oleh letak geografis dimana perusahaan itu berada. Karyawan perusahaan di daerah terpencil akan mendapat kompensasi yang berbeda dengan karyawan yang berada di kota besar.

- e. Pasar tenaga kerja, pemberian kompensasi juga dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja di pasar. Sesuai dengan hukum penawaran dan permintaan, pada saat perkonomanian pada titik booming permintaan akan tenaga kerja akan meningkat, sedangkan tenaga kerja yang tersedia terbatas maka kompensasi yang ditawarkan calon karyawanpun akan tinggi. Begitu juga sebaliknya, sedangkan untuk calon karyawan dengan keahlian dan keterampilan khusus akan mempunyai posisi tawar menawar yang lebih kuat dalam menentukan tingkat kompensasi dibandingkan dengan calon karyawan yang tidak memiliki keahlian khusus.

1.4.4 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut **Nawawi (2001:316)** adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah pengahargaan atau ganjaran yang disebut gaji, atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Yaitu dalam bentuk upah bulanan (salary), atau upah setiap jam dalam bekerja (hourly wage).

Menurut **Dessler (2003:349-350)** kompensasi adalah pembayaran uang secara langsung, baik dalam bentuk upah ataupun gaji. Pada dasarnya cara menentukan upah atau gaji:

- Berdasarkan waktu, pada dasarnya karyawan digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan.
- Upah borongan, upah borongan mengkaitakan kompensasi secara

langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

- Pemeliharaan anak, pada umumnya dengan memberikan tunjangan anak yang dimasukkan di dalam upah atau gaji.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung ialah imbalan diluar upah tetap yang dibayarkan pada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Menurut **Gary Dessler (2003:349-350)** kompensasi ini terdiri dari:

- Berupa uang atau barang dan tunjangan-tunjangan bagi karyawan. Misalnya, berbentuk tunjangan pengobatan, tunjangan fasilitas(perumahan, biaya listrik dan air, transportasi untuk anak karyawan yang sekolah), tunjangan hari raya dan bonus.
- Berbentuk barang seperti, pakaian kerja, sepatu dinas dan beras.
- Bentuk pelayanan, pada umumnya bentuk kesejahteraan ini mencakup pelayanan seperti koperasi simpan pinjam dan pemerian penghargaan bagi pekerja yang berjasa pada perusahaan atau yang berprestasi.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan dengan tujuan untuk memotivasi para pekerja agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Dessler (2003:349-350) Insentif ini terdiri dari :

- Insentif mampu mencapai standar kerja
- Insentif pemerataan, yang diberikan kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan satu dengan yang lain.

- Insentif berdasarkan prestasi, yang diberikan kepada pekerja yang prestasi kerjanya tinggi.
- Insentif melebihi target atau menghemat waktu

1.4.5 Tujuan Kompensasi

1. Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan,
2. Meberi kepuasan kepada karyawan,
3. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja,
4. Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

1.4.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi.

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja.
Permintaan tenaga kerja: Artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relative tinggi. Penawaran tenaga kerja: artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar.
Bahwa ukuran besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan.
Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan

akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi

4. Produktivitas kerja/ prestasi kerja karyawan.
Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.
5. Biaya hidup/cost of living.
Tingkat wilayah hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Contoh tingkat upah di daerah terpencil akan lebih kecil dibandingkan di kota.
6. Posisi atau jabatan karyawan.
Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar-kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat-ringannya suatu beban dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.
Pendidikan dan pengalaman sangat menentukan dalam pemberian kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.
8. Sektor pemerintah.
Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar

karyawan mendapat kompensasi yang adil dan layak.

METODE PENELITIAN

Jenis & Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Penentuan Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 orang. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Angket, yaitu memberikan pertanyaan objektif yang sama kepada seluruh responden. Hal ini dilakukan supaya bisa melihat tanggapan semua responden untuk masalah dan kemungkinan yang sama sehingga lebih mudah untuk mengolahnya.
- b. Wawancara, merupakan Suatu metode pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung kepada informan dalam hal ini manajer personalia.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.5
Tanggapan Responden
Terhadap Gaji Yang
Diterima Oleh Karyawan
PT. Lotte Shopping
Indonesia Cabang
pekanbaru

No	Pernyataan	Kategori jawaban					Jlh
		SS	S	R	T	S	
1	Besarnya gaji disesuaikan prestasi	6	29	7	0	0	42
		14,	69	16	0	0	100
		3 %	%	,7	0	0	%
2	Gaji menimbulkan semangat kerja	30	11	21			167
			6				
3	Gaji meningkatkan status sosial	10	31	1	0	0	42
		23,	73	2,	0	0	100
		9%	,8	3	0	0	%
3	Gaji meningkatkan status sosial	50	%	%			177
			12	3			
			4				
3	Gaji meningkatkan status sosial	3	24	8	7	0	42
		7,1	57	19	1	0	100
		%	,1	,1	6	0	%
3	Gaji meningkatkan status sosial	15	%	%	,		149
			96	24	7		
					%		
Jumlah		19	84	16	7	0	126
		15,	66	12	5	0	100
		1 %	,6	,7	,	0	%
Jumlah		95	%	%	6		493
			33	48	%		
			6		1		

Sumber: data olahan 2014

Dari tabel diatas dapat diketahui jawaban dari responden terhadap gaji yang diterima oleh karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru dilihat dari tiga kategori yaitu: Besarnya gaji disesuaikan dengan prestasi kerja, gaji yang diterima dapat menimbulkan semangat dan kegairahan dalam bekerja, dan gaji yang diterima dapat meningkatkan status sosial karyawan dalam masyarakat tergolong dalam kategori setuju yaitu dengan skor 493 yang berada pada rentang (429 - 529).

Tabel 3.6
Tanggapan Responden Terhadap
Tunjangan Yang Diterima
Karyawan Pada PT. Lotte
Shopping Indonesia Cabang
Pekanbaru

No	Pernyataan	Kategori jawaban					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Pembelian tunjangan untuk karyawan	51,925	27,643%	921,527%	12,322%	000	42100162
2	Jaminan kesehatan menibulkan semangat kerja	614,30	35,834%	12,333%	000	000	4200173
3	Jaminan hari tua	716,735	32,762%	248,66%	12,322%	000	4200171
	Jumlah	1814,390	94,746%	129,536%	21,634%	000	1261005006

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan jawaban responden terhadap tunjangan yang diberikan oleh PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru dilihat dari ketiga kategori yaitu: tunjangan untuk karyawan, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua tergolong kategori setuju dengan jumlah skor sebesar 506 yang berada pada rentang (429- 529).

Tabel 3.7
Tanggapan Responden Terhadap
Insentif Yang Diterima Karyawan
Pada
PT. Lotte Shopping Indonesia
Cabang Pekanbaru

No	Pertanyaan	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Mampu mencapai standar kerja	81,911	22,524%	12,85%	000	000	42100162
2	Perusahaan memberi promosi jabatan	614,30	2,86%	81,96%	000	000	42100162
3	Perusahaan memberikan kesempatan mengembangkan potensi	103,50	2,91%	37,91%	000	000	42100175
	Jumlah	241,91	7,97%	23,62%	000	000	1261005006

Sumber: Data olahan, 2014

Berdasarkan jawaban dari ke 42 responden yang ada mengenai insentif yang diterima karyawan pada PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru dilihat dari kategori : Mampu mencapai standar kerja, perusahaan memberi promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi dan perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk mengembangkan potensi. Dapat disimpulkan bahwa ke 42

karyawan yang menjadi responden peneliti di PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru tergolong kategori sangat setuju. Yaitu dengan jumlah skor 535 berada pada rentang (530- 630).

Tabel III.13.
Rekapitulasi tentang
Kompensasi Bagi Karyawan PT. Lotte
Shopping Indonesia Cabang
Pekanbaru

No	Sub Variabel	Indikator	Kriteria Jawaban			Jlh		
			S	S	R	T	S	T
1	Gaji	Besarnya gaji sesuai prestasi	614300	29161	71721	-	-	42100% 167
2		Gaji memenuhi kebutuhan semangat	102350	31781	12383	-	-	42100% 177
3		Gaji memenuhi tingkat status sosial	37115	24511	81712	71711	-	42100% 149
4		Tunjangan karyawan	Adanya tunjangan untuk karyawan	51925	21631	92508	11327	-
5		Jam kerja	61430	35830	12340	-	-	42100% 173

6		Jam kerja	716735	327218	24668	1232	-	-	42100% 171
7	Insektif	Pembayaran insentif sesuai standar kerja	8191	2254	1285	-	-	42100% 164	
8		Promosi jabatan bagi karyawan berprestasi	61430	28663	81912	-	-	42100% 166	
9		Kesempatan mengembangkan potensi bagi karyawan berprestasi	10350	29916	37196	-	-	42100% 175	
1504									

Darta olahan 2014

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas maka dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai kompensasi pada PT. Lote Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru tergolong kategori setuju, hal ini dapat dilihat dari keseluruhan jumlah skor sebesar 1504 berada diantara rentang skor (1287–1589).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan jawaban responden untuk pelaksanaan kompensasi yang ada pada PT. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru, dilihat dari dimensi pemberian gaji, tunjangan dan insentif telah baik dan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja.

Saran

Agar semangat kerja karyawan semakin meningkat maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan. Perhatian khusus seperti dalam hal gaji, tunjangan dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Rineka Cipta, Jakarta
- Hasibuan. Melayu. 2005. *Manajemen sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari H.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Rivai , Veitzal. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murani Kencana. Jakarta
- Rosidah, Amabar Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan Ketiga*. Jakarta: Prenada Media Group
- Fahmi Irham 2010, *Manajemen Kinerja*, Alfabeta, Bandung
- Sadar Maryati,2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Irianto, Agus. *Konsep dasar, Aplikasi, Dan Pengembangan Edisi Pertama*. Cetakan ke Tuju. Pernada Media Utama.