

## **Analisis Kompensasi untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Fresh Water Treatment PT Pindo Deli 1 Karawang**

**Santana Silaen<sup>1</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Wike Pertiwi<sup>3\*</sup>**

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

mn19.santanasilaen@mhs.ubpkarawang.co.id<sup>1</sup>,

budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id<sup>2</sup>, wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id<sup>3\*</sup>

**Submitted:** 18<sup>th</sup> Aug 2023 | **Edited:** 10<sup>th</sup> Nov 2023 | **Issued:** 01<sup>st</sup> Dec 2023

**Cited on:** Silaen, S., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Kompensasi untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Fresh Water Treatment PT Pindo Deli 1 Karawang. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 10(2), 437-449.

### **Abstract**

The purpose of this research is to find out and analyze compensation to increase employee productivity and to find problems and solutions that can benefit the company. The problem that exists is that the company has not fully compensated its employees so that the solution is that the company is expected to pay attention to the compensation system provided in order to increase the level of employee productivity. The method used is a qualitative descriptive method using triangulation techniques by conducting interviews and observations. The results of this study indicate that the data obtained from the results of comparisons between data sources and interviews regarding compensation using indicators of salary and wages, incentives/bonuses, overtime, benefits, and facilities indicate that the compensation provided by the company has not been fully received by employees so that this research is declared valid. Therefore, the compensation provided by PT Pindo Deli 1 Karawang has an important role in increasing employee productivity. Because with the compensation that is obtained, it can motivate morale which can increase employee productivity.

**Keywords:** Compensation; Employee Productivity

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Kompensasi untuk meningkatkan Produktivitas karyawan serta mencari permasalahan dan solusi yang dapat memberikan manfaat terhadap perusahaan. Permasalahan yang ada yaitu bahwa perusahaan belum memberikan kompensasi sepenuhnya terhadap karyawan sehingga solusinya perusahaan diharapkan untuk memperhatikan sistem pemberian kompensasi yang diberikan supaya dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Metode yang digunakan berupa metode deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik triangulasi dengan melakukan wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari hasil perbandingan antara sumber data dan wawancara mengenai kompensasi dengan menggunakan indikator gaji dan upah, insentif/bonus, lemburan, tunjangan, dan fasilitas menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya diterima oleh karyawan sehingga penelitian ini dinyatakan valid. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan PT Pindo Deli 1

Karawang memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karena dengan adanya kompensasi yang didapatkan, dapat memotivasi semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Produktivitas Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Organisasi pastinya memiliki sebuah tujuan yang ingin dicapai atau dipenuhi. Tujuan tersebut dapat dipenuhi dengan memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling berharga karena tanpa mereka organisasi tidak dapat berkembang, akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai lembaga atau institusi tanpa adanya proses internal. Tanpa dukungan manusia yang dapat bekerja secara efisien dan efektif, sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki organisasi, seperti modal, bahan baku, dan teknologi, tidak akan dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan bisa gagal. Sehingga untuk mencapai hasil yang efektif, karyawan ini harus termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih antusias. Ini berfokus pada masalah kompensasi karyawan yang diberikan oleh organisasi (Huralaska, V., Sharkova, H., & Skrypnyk, 2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi bagian tidak terpisahkan dalam organisasi yang memberikan pengaruh untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam menghadapi perkembangan dunia, perubahan zaman, serta adanya persaingan organisasi (Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, 2018). Setiap perusahaan dituntut untuk menjalankan tujuan organisasi melalui manajemen pengelolaan SDM (Abdullah, H., Ghafur, U. J., & Pendahuluan, 2020). Sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi merupakan aset berharga yang bertugas menjadi tiang penggerak pekerjaan dalam mencapai tujuan (Veriyani, R., & Prasetyo, 2018). Hal ini dikarenakan, sebuah organisasi tidak akan mampu bertahan dalam ketatnya persaingan tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas (Mindari, 2018).

Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. (Haryo, B. D., & W, 2018). Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Putu, N., Claudia, C., & Suana, 2018).

PT Pindo Deli 1 Karawang sebagai perusahaan yang membutuhkan karyawan sebagai penggerak roda bisnis perusahaan dalam memproduksi perusahaan PT Pindo Deli 1 Karawang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kertas dan tissu. Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu

memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, 2019).

Ada beberapa masalah yang terjadi dalam perusahaan yakni menurunnya produktivitas karyawan. Laporan mengenai target yang dicapai karyawan ataupun target yang belum dicapai karyawan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan menunjukkan bahwa masih ada kekurangan yang terjadi pada karyawan jika dilihat dengan data dalam 1 tahun terakhir 2022 belum semua karyawan dapat mencapai target. Hal ini dikarenakan kompensasi yang kecil dan masa kerja karyawan yang singkat sehingga mereka tidak dapat bekerja maksimal untuk mencapai target sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Hal ini menyebabkan masalah yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 1. Hasil Produksi Karyawan Fresh Water Treadment Tahun 2022**

Bulan	Total	Rata-Rata	Target Pencapaian
Januari	760621	25.354	Sesuai Target
Februari	659130	21.971	Sesuai Target
Maret	731498	24.383	Sesuai Target
April	720088	24.002	Sesuai Target
Mei	701380	23.379	Sesuai Target
Juni	631042	21.034	Sesuai Target
Juli	609334	20.311	Tidak Sesuai Target
Agustus	598140	19.938	Tidak Sesuai Target
September	594905	19.830	Tidak Sesuai Target
Oktober	620128	20.670	Tidak Sesuai Target
November	580026	19.334	Tidak Sesuai Target
Desember	652615	21.753	Sesuai Target

Sumber: Data PT Pindo Deli 1 Karawang, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa hasil produksi bagian Fresh Water Treadment PT PINDO DELI 1 KARAWANG ini mengalami fluktuatif. Perusahaan mengalami peningkatan hasil produksi pada bulan Januari dengan nilai 760621, dengan nilai rata-rata 25.354 dan menghasilkan produksi sesuai target. Dan mengalami penurunan pada bulan November dengan nilai 580026 dengan nilai rata-rata 19.334 menghasilkan produksi tidak sesuai target. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kedepannya dapat memberikan gambaran dan evaluasi kepada perusahaan mengenai Kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.

Untuk mendorong karyawan agar giat bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kompensasi pekerja. Pemberian kompensasi harus didasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah kompensasi pekerja akan timbul masalah-masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, banyak karyawan yang keluar dan memilih pindah ke perusahaan lain. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Adanya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mendorong semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas yang selesai dengan target yang ditentukan perusahaan. Pemberian kompensasi juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Variabel kompensasi pada penelitian yang dilakukan (Veriyani, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iermawati, 2019) membuktikan ternyata kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen**

Menurut sumber jurnal (Budi Rismayadi et al., 2022). Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Menurut sumber jurnal (Wike Pertiwi et al., 2022) bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut sumber jurnal, (Wijayanto, Dian, 2013) menjelaskan bahwa, Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti Planning, Organizing, Staffing, Directing, dan Controlling yang dilakukan oleh para anggota organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Wike Pertiwi et al., 2022) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut (Budi Rismayadi et al., 2022) Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personalia karyawan bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional. Menurut (Moekijat, 2016) mendefinisikan bahwa, perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berusaha menjamin bahwa jumlah dan jenis karyawan yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuan.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas kontribusi yang telah karyawan berikan pada organisasi (Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, 2018). Pemberian kompensasi digunakan sebagai salah satu cara manajemen untuk dapat mendorong peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena pemberian kompensasi yang semakin baik akan

memicu karyawan untuk bekerja dengan maksimal (Wasistha, C. G. N., & Agoes, 2018).

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi secara finansial dan non finansial. Kompensasi finansial yang diberikan secara langsung pada karyawan berupa gaji, insentif, dan bonus, sedangkan kompensasi yang tidak langsung dapat berupa tunjangan pension, tunjangan hari raya, tunjangan Pendidikan dan tunjangan perumahan. Kompensasi non finansial adalah hal-hal yang tidak mudah dinilai secara langsung seperti pekerjaan yang menantang, jam kerja yang sesuai, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lingkungan kerja yang kondusif (Hidayat, 2018).

Kompensasi menjadi bagian penting bagi perusahaan sebagai tanggung jawab finansial yang harus diberikan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya, sedangkan bagi karyawan kompensasi dianggap sebagai sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan (Saputra, 2017). Indikator yang terkait dengan kompensasi pada karyawan adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi (Katili, S., & Heri, 2021).

### **Produktivitas Karyawan**

Kast dan Rosenzweig menjelaskan produktivitas dalam sistem ekonomi, organisasi atau individu adalah output per unit input yang menggambarkan adanya ukuran efisiensi dalam penggunaan sumber daya pada level masyarakat, organisasi atau individu. (Candra Wijaya, Ojak Manurung, 2021). Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spirit, motifatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme.

Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya dipergunakan dalam masyarakat. Hal itu berarti lebih sedikit masukan diperlukan untuk menghasilkan keluaran. lebih sedikit pemborosan dan lebih baik konservasi sumber daya (Wibowo, 2015:93).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggunakan metode atau pendekatan studi kasus, dan dokumen portofolio hasil kegiatan (Sugiyono, 2017). Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan purposive sampling. (Sugiyono, 2018:138) mendefinisikan bawasanya purposive sampling ialah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti.

Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Menurut (Wijaya, 2018) triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari

berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah triangulasi metode dengan melakukan wawancara dan observasi. Observasi dan wawancara dilakukan dengan jumlah 6 (Enam) karyawan yang terdiri dari Manager, Admin, Leader, Operator, Karyawan Outsourcing dan Karyawan Kontrak. Lalu divalidasi dengan berbagai sumber sehingga bisa dijadikan dasar bagi penarikan kesimpulan dan diharapkan dapat diperoleh layak untuk dimanfaatkan.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terdapat beberapa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Berikut data tabel rekapitulasi kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai berikut :

**Tabel 2. Rekapitulasi Data Kompensasi Karyawan PT Pindo Deli 1 Karawang Tahun 2022**

No	Daftar Karyawan	Jabatan	Masa Kerja	Gaji Pokok	Insentif/Bonus	Lemburan	Tunjangan				Fasilitas	
							BPJS Kesehatan	BPJS Ketenagakerjaan	THR	Tunjangan Makan	Pelatihan Karyawan	Akomodasi Jemputan Karyawan
1	Karyawan 1	Manajer	24 tahun	Rp. 9.000.000	Ada	Tidak	√	√	√	√	√	√
2	Karyawan 2	Admin	23 tahun	Rp. 6.000.000	Ada	Tidak	√	√	√	√	√	√
3	Karyawan 3	Leader	32 tahun	Rp. 6.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
4	Karyawan 4	Leader	27 tahun	Rp. 6.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
5	Karyawan 5	Leader	24 tahun	Rp. 6.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
6	Karyawan 6	Operator	26 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
7	Karyawan 7	Operator	27 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
8	Karyawan 8	Operator	22 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
9	Karyawan 9	Operator	5 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
10	Karyawan 10	Operator	28 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
11	Karyawan 11	Operator	23 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
12	Karyawan 12	Operator	22 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
13	Karyawan 13	Operator	2 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
14	Karyawan 14	Operator	25 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
15	Karyawan 15	Operator	22 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
16	Karyawan 16	Operator	26 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
17	Karyawan 17	Operator	3 tahun	Rp. 5.500.000	Ada	Ada	√	√	√	√	√	√
18	Karyawan 18	Outsourcing	3 tahun	Rp. 5.100.000	Ada	Tidak	√	√	√	-	√	√
19	Karyawan 19	Outsourcing	31 tahun	Rp. 5.100.000	Ada	Tidak	√	√	√	-	√	√
20	Karyawan 20	Outsourcing	30 tahun	Rp. 5.100.000	Ada	Tidak	√	√	√	-	√	√
21	Karyawan 21	Outsourcing	31 tahun	Rp. 5.100.000	Ada	Tidak	√	√	√	-	√	√
22	Karyawan 22	Outsourcing	1 tahun	Rp. 5.100.000	Ada	Tidak	√	√	√	-	√	√
23	Karyawan 23	Kontrak	1 tahun	Rp. 5.300.000	Ada	Tidak	√	√	√	√	√	√

Sumber: Data observasi PT Pindo Deli 1 Karawang, 2022

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa jumlah karyawan PT Pindo Deli 1 Karawang sebanyak 23 orang terdiri dari 1 orang manajer, 1 orang admin, 3 orang leader, 12 orang operator, 5 orang karyawan outsourcing, dan 1 orang kontrak. Dari data tabel rekapitulasi data kompensasi karyawan Fresh Warer Treatment PT Pindo Deli 1 pada tahun 2022 dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Gaji dan upah yang diterima karyawan setiap jabatan sudah sesuai karena rata-rata diatas Rp. 4.798.312 dari upah minimum Kabupaten Karawang pada tahun 2022.
2. Insentif/bonus hanya diberikan kepada karyawan yang masa kerjanya diatas 1 tahun, untuk karyawan yang masa kerja dibawah 1 tahun tidak diberikan insentif/bonus.
3. Lemburan hanya diberikan kepada karyawan yang sudah disetujui oleh pihak Manajemen. Manajer dan admin tidak mendapatkan lemburan dikarenakan bukan karyawan di shift, leader dan operator mendapatkan lemburan di karenakan di shift, karyawan outsourcing tidak mendapatkan lemburan karna sesuai aturan yang di tetapkan oleh manajemen, karyawan kontrak tidak mendapatkan lemburan karna sesuai yang di tetapkan oleh pihak Manajemen.

4. Tunjangan yang diberikan perusahaan meliputi tunjangan BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya (THR), dan Tunjangan Makan.
5. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan meliputi Akomodasi jemputan karyawan dan pelatihan karyawan.

Selain dari data rekapitulasi kompensasi yang ada, peneliti juga melakukan wawancara terhadap 6 orang karyawan Fresh Water Treadment PT Pindo Deli 1 Karawang yang meliputi Manager, Admin, dan Leader, Karyawan Tetap, Karyawan Outsourcing dan Karyawan Kontrak. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut :

#### **Gaji dan Upah**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama 6 karyawan Fresh Water Treadment PT Pindo Deli 1 Karawang mengenai Gaji dan Upah sebagai berikut :

1. Mengenai gaji dan upah sudah sesuai, karena sudah disepakati oleh pihak manajemen. Gaji yang diterima pun sesuai dengan jabatan saya (Manager).
2. Untuk gaji dan upah yang diterima sudah sesuai, karena perusahaan memberikan gaji dan upah sesuai dengan Upah minimum daerah Karawang tahun 2022, serta beban pekerjaan yang diberikan pun sesuai dengan upah yang diberikan (Admin).
3. Sudah sesuai, karena gaji pokok yang di berikan sudah sesuai dengan jabatan yang saya miliki (Leader).
4. Sudah sesuai, karena upah gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang saya pegang (Karyawan 1).
5. Upah yang saya terima sudah sesuai dengan peraturan dan kebijakan Yayasan Outsourcing dan manajemen PT Pindo Deli 1 (Outsourcing).
6. Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan kebijakan yang di tetapkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang (Karyawan Kontrak).

Dari hasil wawancara dari beberapa karyawan mengenai gaji dapat disimpulkan bahwa gaji dan upah yang diterima sudah sesuai dengan jabatan yang di pegang oleh tiap karyawan dan sesuai dengan peraturan Pemerintah Daerah.

#### **Insentif/Bonus**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama karyawan Fresh Water Treadment PT Pindo Deli 1 Karawang mengenai insentif/bonus sebagai berikut :

1. Insentif/Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Bila karyawan dapat mencapai sistem yang telah diberikan, maka perusahaan akan memberikan insentif/bonus dengan jumlah yang cukup besar (Manager).
2. Sudah sesuai, karena jumlah insentif/bonus yang diberikan dapat membantu kebutuhan sehari-hari saya, oleh karena itu saya merasa insentif yang diberikan sangat sesuai (Admin).
3. Mengenai insentif/bonus yang diberikan sudah sesuai karena saya dapat menuntaskan pekerjaan dengan cepat. Karyawan diberikan insentif/bonus yang cukup besar mengenai pencapaian yang telah diraih (Leader).

4. Jika mengukur dari beban kerja saya rasa insentif/bonus Sudah sesuai. Karena banyak pencapaian yang saya raih, contohnya sesuai target (Karyawan).
5. Untuk Insentif/bonus sudah sesuai karena dilihat dari pencapaian yang saya dapat, pencapaian yang saya dapat sesuai dengan target (Karyawan Outsourcing).
6. Sudah sesuai karena Perusahaan memberikan insentif/bonus dengan perhitungan yang tepat dan rinci sesuai dengan peraturan pemerintah daerah kabupaten karawang (Karyawan kontrak).

Dari hasil wawancara mengenai insentif/bonus dapat disimpulkan bahwa insentif/bonus yang telah diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang karyawan pegang.

### **Lemburan**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama karyawan Fresh Water Treatment PT Pindo Deli 1 Karawang mengenai Lemburan sebagai berikut :

1. Lemburan yang diberikan perusahaan saya rasa sudah cukup dan sesuai karena sesuai dengan kebutuhan target unit Fresh Water Treatment (Manajer).
2. Sudah sesuai, karena lemburan yang diberikan sudah sesuai dengan kesepakatan unit dan pihak manajemen (Admin).
3. Mengenai lemburan yang diberikan Sudah sesuai, karena untuk mempermudah pekerjaan supaya sesuai dengan target yang di berikan (Leader).
4. Perusahaan memberikan Lemburan sudah sesuai, karena sesuai dengan kebijakan yang sudah di tentukan (Operator).
5. Menurut saya Lemburan yang di berikan oleh perusahaan masih belum sesuai, dikarenakan waktu 1 jam lemburan di hilangkan diganti dengan istirahat (Outsourcing).
6. Perusahan memberikan lemburan sudah sesuai karena sesuai dengan peraturan yang sudah di tetapkan oleh peraturan perusahaan (Karyawan Kontrak).

Dari hasil wawancara mengenai Lemburan dapat disimpulkan bahwa Lemburan yang diberikan perusahaan beberapa karyawan merasa sudah sesuai, Akan tetapi ada juga yang tidak sesuai karena karyawan Outsourcing tidak mendapatkan lemburan dikarenakan 1 jam lemburan di gantikan dengan istirahat karena sesuai dengan kesepakatan manajemen.

### **Tunjangan**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama karyawan Fresh Water Treatment PT Pindo Deli 1 Karawang mengenai Tunjangan sebagai berikut :

1. Saya rasa tunjangan yang diberikan perusahaan sudah lebih dari cukup saya mendapatkan tunjangan BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, THR dan Tunjangan makan (Manager).
2. Menurut saya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan yang saya harapkan (Admin).
3. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang kita (Leader).

4. Perusahaan memberikan tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja saya (Karyawan).
5. Tunjangan yang perusahaan berikan belum sepenuhnya saya dapat, salah satunya tunjangan makan, perusahaan tidak memberikan Tunjangan makan terhadap karyawan Outsourcing (Outsourcing).
6. Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan dan aturan perusahaan (Karyawan Kontrak).

Dari hasil wawancara mengenai tunjangan dapat disimpulkan bahwa Tunjangan yang diberikan perusahaan beberapa karyawan merasa sudah sesuai karena mereka dapatkan seperti tunjangan BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, THR dan Tunjangan makan. Akan tetapi ada juga yang tidak sesuai karena saat ini masih ada tunjangan yang masih belum diterima, karyawan Outsourcing tidak mendapatkan Tunjangan makan.

### **Fasilitas**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilaksanakan peneliti bersama karyawan Fresh Water Treatment PT Pindo Deli 1 Karawang mengenai Fasilitas sebagai berikut :

1. Saya rasa Sudah sesuai karena Perusahaan memberikan fasilitas akomodasi jemputan karyawan dan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki serta menambah kepercayaan diri dalam bekerja (Manager).
2. Sudah sesuai, karena perusahaan memberikan akomodasi jemputan karyawan yang menjadi layanan penting bagi karyawan yang tidak ingin di repotkan dengan kegiatan berkendara untuk berangkat maupun pulang kerja (Admin).
3. Karyawan Sudah sesuai dengan fasilitas perusahaan, karena perusahaan memberikan sejumlah fasilitas pelatihan dan akomodasi jemputan karyawan (Karyawan 1).
4. Sudah sesuai, karena berangkat dan pulang kerja dengan layanan jemputan karyawan memberikan keamanan yang lebih terjamin bagi para karyawan (Operator).
5. Saya rasa Sudah sesuai karena program pelatihan karyawan sangat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan terkait pekerjaan (Outsourcing).
6. Sudah sesuai, karena fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sangat penting, seperti mendapatkan akomodasi jemputan karyawan dan fasilitas pelatihan kerja untuk mempermudah semua karyawan serta meningkatkan keterampilan dan pengetahuan (Karyawan Kontrak).

Dari hasil wawancara mengenai Fasilitas dapat disimpulkan bahwa Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai, karena sangat memudahkan karyawan serta meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pada setiap karyawan.

Tujuan dari analisis data adalah menyederhanakan data kedalam bentuk lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan yang seringkali menggunakan deskriptif kualitatif sebagai alat dan pada umumnya analisis data menggunakan metode triangulasi sebagai metode yang menjamin kredibilitas data.

Berikut tabel hasil analisis data menggunakan metode triangulasi metode yang berasal dari sumber data dan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Triangulasi Metode**

No.	Indikator	Metode Pengumpulan Data		Kesimpulan
		Sumber Data	Wawancara	
1	Gaji dan Upah	Gaji dan Upah yang diterima dari masing-masing karyawan dari setiap jabatan sudah sesuai dengan peraturan perusahaan dan sesuai dengan peraturan pemerintah daerah Kabupaten Karawang.	Gaji dan Upah dari setiap karyawan sudah sesuai.	Dinyatakan Valid antara sumber data dan hasil wawancara
2	Insentif/bonus	Insentif/bonus diberikan kepada semua karyawan Fresh Water Treadment PT Pindo Deli 1 Karawang.	Insentif/bonus yang telah diberikan oleh perusahaan sudah sesuai	Dinyatakan Valid antara sumber data dan hasil wawancara
3	Lemburan	Lemburan hanya diberikan kepada Leader dan operator, untuk manajer,admin, Oursorcing dan karyawan kontrak tidak mendapatkan lembur.	Lemburan yang diberikan perusahaan beberapa karyawan merasa sudah sesuai seperti pada jabatan Leader dan Operator. Akan tetapi ada juga yang tidak sesuai seperti Karyawan Oursorcing tidak mendapatkan Lemburan dikarenakan 1jam lemburan digantikan dengan jam istirahat. Untuk jabatan Manajer,Admin dan Karyawan	Dinyatakan Valid antara sumber data dan hasil wawancara

No.	Indikator	Metode Pengumpulan Data		Kesimpulan
		Sumber Data	Wawancara	
4	Tunjangan	Tunjangan yang diberikan perusahaan meliputi tunjangan BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Hari Raya (THR), serta Tunjangan Makan.	Kontrak tidak mendapatkan lemburan dikarenakan sudah sesuai dengan kesepakatan pihak manajemen. Tunjangan yang diberikan perusahaan beberapa karyawan merasa sudah sesuai, Akan tetapi ada juga yang tidak sesuai karena saat ini masih ada juga tunjangan yang masih belum diterima, dimana karyawan Orsourcing tidak mendapatkan Tunjangan Makan.	Dinyatakan Valid antara sumber data dan hasil wawancara
5	Fasilitas	Fasilitas yang diberikan perusahaan meliputi akomodasi jemputan karyawan dan pelatihan karyawan.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai dan karyawan merasa puas.	Dinyatakan Valid antara sumber data dan hasil wawancara

Sumber : Hasil diolah penulis, 2023

Hal yang membuat permasalahan produktifitas karyawan pada karyawan Fresh Water Treadment PT Pindo Deli 1 Karawang dikarenakan pemberian kompensasi yang kurang merata dan belum sesuai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai kompensasi menunjukkan hasil bahwa kompensasi yang diterima karyawan masih belum sesuai yaitu seperti pada lemburan dan tunjangan makan untuk karyawan oursourcing sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas karyawan.

## KESIMPULAN

Menurut hasil dari penelitian dan analisis yang dilaksanakan oleh penulis di Fresh Water Treadment PT Pindo Deli 1 Karawang, bisa disimpulkan bawasannya data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara mengenai kompensasi dengan menggunakan sistem gaji dan upah, insentif/bonus,

lemburan, tunjangan, dan fasilitas menunjukkan hasil bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya diterima oleh karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan PT Pindo Deli 1 Karawang memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas para karyawan. Karena dengan adanya kompensasi yang didapatkan, dapat memotivasi semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian ini memberi rekomendasi kepada Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan sistem pemberian kompensasi yang diberikan supaya dapat meningkatkan tingkat produktivitas kerja karyawan, dan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, perusahaan juga harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan ruang lingkup yang lebih luas dengan menggunakan lebih dari dua variabel, karena penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel, yaitu kompensasi dan produktivitas kerja. Sehingga dengan dilakukannya penelitian lebih dari dua variabel diharapkan dapat menganalisis lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, H., Ghafur, U. J., & Pendahuluan, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Dealer Honda Grong-Grong Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*.2(3), 34–46.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Budi Rismayadi. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI ASIA JAYA MANDIRI KARAWANG. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi JMMA*, Vol.2 No.3.
- Candra Wijaya, Ojak Manurung. (2021). Produktivitas Kerja (Analisi Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal). Jakarta: Kencana.
- Fauzi. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 2(6), 36–47.
- Haryo, B. D., & W, H. D. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Metec Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 1–6.
- Hidayat, I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Departemen Spinning 5B PT. Dhanarmas Concern Tahun 2016. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1– 11.
- Huralska, V., Sharkova, H., & Skrypnyk, N. (2021). Adaptation And Development Of Human Resources As An Instrument Of Increasing The Competitiveness Of The Organization. *Economics. Finances. Law*, 6/2.
- Iermawati, E. Y. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan

- pengembangan karir karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Swot*, 274-287.
- Katili, S., & Heri, P. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. *Journal Competency Of Business*, 5(1), 48–61.
- Mindari, E. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 35–41.
- Moekijat, D. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Prayekti, P., & Alivia, A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Aseli Dagadu Djokdja. *Ebbank*, 11(2), 39–44.
- Putu, N., Claudia, C., & Suana, I. W. (2018). DENPASAR AGUNG Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi ters.
- Saputra, D. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kencana Persada Nusantara. *JOM Fekon*, 4(1), 967–978.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veriyani, R., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2), 1–14.
- Veriyani, R. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi produksi pt. Soljer abadi. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1-14.
- Wasistha, C. G. N., & Agoes, G. R. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6901–6931.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, T. (2018). *Manajemen Kualitas Jasa (2nd ed.)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Wijayanto, Dian, and M. M. Sp. (2013). *Pengantar Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wike Pertiwi. (2022). PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) DALAM PROSES PEMBUATAN SURAT JALAN PADA PT. MACHIKO JAYA INDONESIA. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi JMMA*, Vol.2 No.3.
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305.