



## ANALISIS KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT INTERNUSA KERAMIK ALAMASRI (IKAI GROUP)

<sup>1</sup>Mugenih, <sup>2</sup>Deni Febryani, <sup>3</sup>Ana Septia Rahman, <sup>4</sup>Maghfiroh Yanuarti, <sup>5</sup>\*Lili Sularmi  
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
[\\*dosen02042@unpam.ac.id](mailto:dosen02042@unpam.ac.id)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi karyawan dalam perusahaan PT Internusa Keramik Alamasri, mengetahui proses kompensasi dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan PT Internusa Keramik Alamasri, cara meningkatkan performa penjualan Karyawan pada PT Internusa Keramik Alamasri Metode dengan menggunakan Analisis deskriptif, hasil analisis berupa penerapan SOP pada Internusa Keramik Alamasri memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan menerapkan dengan baik sesuai dengan fungsinya.

**Kata Kunci:** Kompensasi Karyawan, Analisis Kompensasi

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the compensation of employees in the company PT Internusa Keramik Alamasri, to know the compensation process in their duties and responsibilities as employees of PT Internusa Keramik Alamasri, how to improve the sales performance of employees at PT Internusa Keramik Alamasri method by using descriptive analysis, the results of the analysis are the application of SOPs at PT Internusa Keramik Alamasri provide great benefits if employees apply them properly according to their functions.*

**Keywords:** *Employee Compensation, Compensation Analysis*

### PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kinerja para karyawannya. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Dengan demikian maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan lebih efisien.

Mengingat tujuan perusahaan untuk mencapai target dan menciptakan karyawan untuk memiliki keterampilan, ide serta kreativitas untuk menciptakan inovasi baru. PT INTERNUSA KERAMIK ALAMASRI selain menjaga kinerja dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, Pt Internusa Keramik Alamasri juga memberikan kesempatan untuk karyawan berinovasi dan

menuangkan kretivitasnya untuk bernegosiasi dengan konsumen.

kompensasi karyawan bisa dicapai oleh kelompok atau individu dalam suatu perusahaan secara kualitatif atau kuantitatif. Kompensasi adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja.

PT. Internusa Keramik Alamasri Perusahaan yang bergerak dibidang Manufaktur Granite Tile sudah memiliki karyawan yang tersebar di daerah JABODETABEK. Dengan berkomitmen pada kepuasan pelayanan, memberikan service yang baik, serta memiliki harga yang terjangkau .

PT. Internusa Keramik Alamasri nantinya akan terus memanfaatkan seluruh daya yang dimiliki untuk menciptakan pelayanan yang baik kepada customer. Perusahaan ini sangat memerlukan karyawan yang mempunyai ketekunan dalam bekerja , berkomitmen dalam pelayanan yang baik, dan karyawan mampu menjalankan SOP dengan baik.

Berdasarkan uraian yang ada diatas penulis ingin mengetahui bagaimana proses kompensasi karyawan PT. Internusa Keramik Alamasri. Oleh karena penulis membuat laporan tugas akhir dengan judul "ANALISIS KOMPENSASI KARYAWAN PT. Internusa Keramik Alamasri".

## **METODE**

Metode Analisis merupakan suatu kegiatan untuk mengumpulkan data dengan cara melakukan penelitian suatu masalah untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk memecahkan suatu permasalahan. Dalam desain penelitian kualitatif ini, penulis mengambil desain peneleitian yaitu bedasrkan apa yang telah diamati dan di observasi di PT. Internusa Keramik Alamasri dengan model penelitian analisis kompensasi karyawan. Penulis melakukan penelitian dan observasi pada bagian SPB (Sales Promosion Boy) di PT. Internusa Keramik Alamasri, Jl. Gde Agung Anak Agung Blok C 12 Kantor taman A9 Mega Kuningan Setia Budi, Jakarta Selatan

Penelitian kualitatif memiliki beberapa ciri khusus yang membedakan dari jenis penelitian lainnya. Berikut adalah hasil sintesis, dan karakteristik penelitian kualitatif versi Bogdan dan Biklen serta Lincoln dan Guba yang disarikan Moleong dalam bukunya Metode Penelitian Kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu objek. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil wawancara dan studi dokumentasi. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam Proses analisis peneliti hanya merekam dalam bentuk rekaman suara dan tidak menulis jawaban dari para informan secara langsung pada saat wawancara. Hal ini karena untuk mempermudah dalam proses wawancara sehingga durasi wawancara tidak terlalu lama dan sebelumnya pun peniliti sudah meminta persetujuan kepada para informan yang bersangkutan. Untuk mengetahui sejauh mana analisis tentang kompensasi karyawan. Dapat dilihat dari jawaban yang diuraikan oleh para narasumber dan informan.

1. Bagaimana SOP yang berlaku di PT. Internusa Keramik Alamasri dalam kinerja karyawan? Saudari Indah sebagai staff menjawab "SOP yang berlaku di PT. Internusa Keramik Alamasri sudah sesuai dengan SOP yang telah ada di PT. Internusa Keramik Alamasri. SOP nya terdiri dari Greeting, Taking order, Payment, produk knowledge". Muden 18/5/2022
2. Menurut anda apa kesulitan dalam proses kompensasi di PT. Internusa Keramik Alamasri? Saudara Agus sebagai SVP menjawab "Menurut Saya

terlalu tinggi target penjualan yang di tentukan oleh perusahaan sehingga agak sulit untuk mencapai target yang di tentukan sehingga agak sulit untuk mendapatkan kompensasi (insentif penjualan)". Muden 18/5/2022. Dan, Saudara Nadzierun sebagai staff menjawab "Menurut Saya cara perhitungan target komulatif pertahun bukan perbulan agak susah untuk mendapatkan insentif apabila dalam beberapa bulan kita tidak mampu menjual sesuai target sehingga target tahunan tidak tercapai". Muden 18/5/2022

3. Menurut anda apa kelebihan dalam proses kompensasi karyawan di PT. Internusa Keramik Alamasri? Saudari Indah sebagai staff menjawab "Menurut saya kelebihan proses kompensasi karyawan di PT. Internusa Keramik Alamasri perhitungan persentasenya lebih besar di bandingkan dengan perusahaan lain dengan product yang sejenis". Muden 18/5/2022. Dan, Saudara Agus sebagai SPV menjawab "Menurut saya kelebihan proses kompensasi karyawan di PT. Internusa Keramik Alamasri pencairan cepat dan tepat waktu". Muden 18/5/2022

Sop yang berlaku dalam penilaian kinerja karyawan adalah, karyawan mampu bekerja sama dengan tim, mampu bekerja dengan speed dan power yang full, serta mempunyai pengetahuan produk yang baik. Kesulitan dalam proses kompensasi karyawan di PT. Internusa Keramik Alamasri. Dari total 2 responden, dapat diketahui jawaban dari Kesulitan dalam proses kompensasi di PT. Internusa Keramik Alamasri yaitu dalam Proses kompensasi di PT. Internusa Keramik Alamasri adalah target penjualan yang terlalu tinggi dan system perhitungan target pertahun. Kelebihan dalam proses kompensasi di PT. Internusa Keramik Alamasri. Dari total 2 responden, dapat diketahui jawaban dari Kelebihan dalam Proses kompensasi karyawan sangat cepat dan tepat waktu sehingga karyawan makin termotifasi untuk menjual product lebih

banyak agar selalu mencapai target yang di tentukan.

## PENUTUP

Dari pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pemberian Kompensasi pada PT. Internusa Keramik Alamasri memberikan manfaat yang besar apabila para karyawan mampu menjual product sesuai dengan target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari Sistem kompensasi karyawan di PT. Internusa Keramik Alamasri lebih besar persentasenya dibandingkan perusahaan lain yang sejenisnya, selain itu Proses kompensasi karyawan PT. Internusa Keramik Alamasri sangat cepat dan tepat waktu sehingga karyawan lebih bersemangat.

Disarankan kepada perusahaan supaya tetap melakukan sistem kompensasi karyawan yang sudah berjalan dengan baik dan untuk peneliti selanjutnya, disarankan meneliti variabel selain sistem kompensasi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, M. S (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016:10). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mathis, dan Jackson. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Cetakan pertama. Yogyakarta: Salemba Empat

- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwanto, H., & Priansa, Donni Juni. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.