

ANALISA KEBIJAKSANAAN KOMPENSASI DALAM RANGKA MENINGKATKAN KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. INOAC POLITEKNO

Okta Riszaldi^{1*}, Izdad Irsyadillah Fauzan², Sri Rahayu³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

*E-mail: dosen03215@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan aset utama bagi perusahaan yang ingin tumbuh dan mencapai tujuannya. Tanpa keterlibatan tenaga kerja, perusahaan tidak dapat melaksanakan fungsinya, sehingga kegiatan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud. Tujuan utama perusahaan adalah memastikan kelangsungan hidup dan tetap berkiprah dalam percaturan kegiatan ekonomi. Dalam konteks tenaga kerja, terdapat dua kategori utama: pengusaha dan karyawan. Pengusaha adalah individu yang memperoleh pendapatan berupa laba dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini bersifat dinamis, tergantung pada laba perusahaan, bahkan bisa mengalami kerugian. Sebaliknya, karyawan bekerja dengan menjual tenaga fisik dan pikiran kepada perusahaan dan menerima balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian yang telah disepakati. Kompensasi memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan tingkat perputaran karyawan. PT. Inoac Polyteknico Indonesia merupakan contoh perusahaan yang memperhatikan masalah kompensasi sebagai dasar yang logis dan kuat. Manajemen perusahaan harus membuat keputusan dan kebijakan yang sesuai dengan bidangnya, serta mengenali bagaimana keputusan tersebut mempengaruhi pendapatan dan pengeluaran yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan.

Kata Kunci: Karyawan, Kompensasi , Motivasi

ABSTRACT

Workforce is a major asset for companies that want to grow and achieve their goals. Without the involvement of the workforce, the company cannot carry out its functions, so that the activities that have been set will not be realized. The main goal of the company is to ensure survival and continue to play a role in the economic arena. In the context of the workforce, there are two main categories: entrepreneurs and employees. Entrepreneurs are individuals who earn income in the form of profits from the capital they invest. This income is dynamic, depending on the company's profits, and can even experience losses. In contrast, employees work by selling their physical and mental energy to the company and receiving compensation in accordance with the agreed regulations and agreements. Compensation plays an important role in motivating employees. Fair and appropriate compensation can increase employee job satisfaction, which in turn can increase productivity and loyalty. Conversely, inadequate compensation can reduce work enthusiasm and increase employee turnover. PT. Inoac Polyteknico Indonesia is an example of a company that pays attention to compensation issues as a logical and strong basis. Company management must make decisions and policies that are in accordance with their fields, and recognize how these decisions affect income and expenses that can affect the value of the company.

Keywords: Employees, Compensation, Motivation

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur utama dalam organisasi bisnis yang memegang peranan strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanpa keterlibatan tenaga kerja, perusahaan tidak dapat melaksanakan aktivitas operasional secara efektif. Perusahaan yang ingin berkembang dan berkelanjutan perlu memastikan bahwa sumber daya manusianya, khususnya tenaga kerja, diberdayakan secara optimal.

Dalam konteks hubungan industrial, tenaga kerja dapat dikategorikan menjadi pengusaha dan karyawan. Pengusaha memperoleh penghasilan berdasarkan keuntungan atas modal yang diinvestasikan, sedangkan karyawan memperoleh kompensasi atas kontribusi tenaga fisik maupun pikiran yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut menjadi aspek penting karena bukan hanya sebagai imbalan, tetapi juga berfungsi sebagai bentuk motivasi dan pemenuhan kebutuhan karyawan serta keluarganya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, penghargaan, dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, penetapan kebijakan kompensasi harus dilakukan secara adil, rasional, dan proporsional agar dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Kompensasi yang tidak sesuai berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, penurunan produktivitas, bahkan turnover karyawan.

Manajemen perusahaan memiliki peran penting dalam merancang kebijakan kompensasi. Kebijakan tersebut tidak hanya berkaitan dengan pengeluaran perusahaan, tetapi juga merupakan investasi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dalam praktiknya, keberhasilan pelaksanaan kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh ketepatan strategi dan kemampuan manajerial dalam memahami kebutuhan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh PT. Inoac Polytekno Indonesia dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis maupun praktis dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Objek penelitian mencakup dua variabel, yaitu kebijakan kompensasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh PT. Inoac Polytekno Indonesia dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan. Lokasi penelitian berada di PT. Inoac Polytekno Indonesia yang terletak di Jalan Agarindo KM 6, Sukamantri, Pasar Kemis, Tangerang, Banten.

Desain penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Peneliti berusaha menggambarkan situasi yang terjadi pada saat penelitian dilakukan, kemudian menyusun data secara sistematis dan menganalisisnya berdasarkan teori yang relevan. Penelitian ini bersifat menjelaskan dan memaparkan fenomena secara mendalam guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara kebijakan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi pustaka. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi perusahaan, baik melalui pengamatan terstruktur maupun tidak terstruktur. Observasi terstruktur dilakukan berdasarkan pedoman pengamatan yang telah disiapkan sebelumnya untuk memastikan data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian. Sementara itu, observasi tidak terstruktur dilakukan dengan pendekatan yang lebih fleksibel untuk menangkap kejadian-kejadian yang berlangsung secara alami di lapangan. Selain itu, wawancara dilakukan terhadap manajer dan beberapa karyawan, khususnya yang berkaitan langsung dengan kebijakan sumber daya manusia. Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai praktik kompensasi yang diterapkan di perusahaan. Untuk mendukung data primer, dilakukan pula studi pustaka dengan mengkaji berbagai literatur, jurnal, dan dokumen akademik yang berkaitan dengan topik penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari lapangan, antara lain berupa informasi umum mengenai perusahaan, kebijakan dan jenis-jenis kompensasi yang diterapkan, serta jumlah karyawan dalam periode tertentu. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai referensi literatur yang relevan dengan pokok bahasan, seperti buku teks, hasil penelitian terdahulu, dan artikel ilmiah.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Data yang terkumpul dianalisis secara sistematis untuk menggambarkan kondisi yang ada, mengidentifikasi hubungan antara variabel, serta menarik kesimpulan berdasarkan hasil temuan. Analisis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, serta implikasinya terhadap keberlangsungan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kualitas sumber daya manusia, ketersediaan modal, serta pemberian kompensasi yang memadai. Dalam konteks PT. Inoac Polyteknico Indonesia, terdapat beberapa indikator yang mencerminkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Salah satu indikator yang dapat diamati adalah tingkat perputaran karyawan. Pergantian tenaga kerja merupakan hal yang wajar dalam dunia industri, namun apabila terjadi secara signifikan, dapat menjadi sinyal penurunan semangat dan

kepuasan kerja. Penurunan jumlah karyawan yang cukup besar terjadi di tahun 2020 akibat dampak pandemi, yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja dalam skala besar. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada stabilitas operasional, tetapi juga pada biaya tambahan yang harus ditanggung perusahaan dalam proses perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Namun, mulai tahun berikutnya perusahaan menunjukkan tanda-tanda pemulihan dengan meningkatnya jumlah karyawan, yang juga menjadi indikator positif atas mulai membaiknya kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Untuk menjaga stabilitas ini, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar semangat, loyalitas, kedisiplinan, serta kegairahan kerja dapat terus dipertahankan.

Tingkat absensi karyawan juga menjadi cerminan dari kepuasan kerja. Tingginya tingkat kehadiran menunjukkan bahwa karyawan merasa terikat secara positif dengan pekerjaannya. Sebaliknya, stagnasi dalam semangat kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri karyawan maupun dari sistem perusahaan itu sendiri. Motivasi yang rendah sering kali dipicu oleh kurangnya kecocokan antara minat dan tugas yang diberikan, atau hilangnya semangat akibat suasana kerja yang monoton. Selain itu, kurangnya kompetisi sehat dalam lingkungan kerja juga dapat menurunkan motivasi. Perusahaan yang memberikan peluang kompetisi secara adil, disertai dengan pemberian insentif atau penghargaan yang layak, cenderung mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dari sisi sistem organisasi, struktur organisasi yang datar atau kurang jenjang karir sering menimbulkan kejemuhan karena terbatasnya tantangan baru. Sistem penghargaan yang kurang memadai serta tidak adanya variasi dalam tugas-tugas yang diberikan juga turut mempercepat kejemuhan, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja.

Kompensasi merupakan bagian penting dalam kebijakan sumber daya manusia yang berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja. Karyawan memiliki kebutuhan untuk merasa dihargai dan berprestasi, serta membutuhkan jaminan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna. Dengan adanya semangat berprestasi, maka karyawan akan ter dorong untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan.

Beberapa dimensi yang mencerminkan kepuasan dan semangat kerja karyawan antara lain dapat dilihat dari kedisiplinan dalam bekerja, tingkat kreativitas dan inisiatif, loyalitas terhadap perusahaan, hubungan yang harmonis antar sesama, serta penyelesaian tugas secara tepat waktu. PT. Inoac Polyteknico Indonesia telah menunjukkan perhatian yang cukup terhadap aspek kesejahteraan karyawan dengan menyediakan berbagai fasilitas dan program pendukung.

Salah satu bentuk perhatian perusahaan adalah pemberian kompensasi sesuai peraturan yang berlaku. Kebijakan ini mencakup hak-hak karyawan seperti cuti hamil, tunjangan kecelakaan kerja, serta perlindungan sosial lainnya. Selain itu, perusahaan juga menyediakan fasilitas penunjang seperti perumahan bagi karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas

kerja. Keberadaan kafetaria di lingkungan kerja juga berfungsi untuk memperbaiki gizi karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja.

Bentuk kompensasi lainnya yang diberikan berupa beasiswa pendidikan, yang tidak hanya menguntungkan bagi karyawan dalam pengembangan diri, tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi perusahaan karena meningkatnya keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia. Fasilitas rekreasi seperti olahraga dan kegiatan sosial turut diberikan guna menghindari kejemuhan dan meningkatkan semangat kerja.

Dalam menghadapi berbagai dinamika kehidupan kerja dan pribadi, PT. Inoac Polyteknico Indonesia juga menyediakan pelayanan konseling untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah yang mempengaruhi kinerja mereka. Perusahaan menyadari bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan tidak hanya bersifat material, tetapi juga mencakup aspek non-material seperti penghargaan, perhatian, dan dukungan.

Beberapa faktor non-material yang mendorong kepuasan kerja antara lain adalah adanya kesempatan untuk maju, hubungan kerja yang mendukung, penghargaan atas prestasi, kondisi kerja yang aman dan nyaman, serta kepemimpinan yang adil dan bijaksana. Selain itu, pengarahan dan instruksi yang jelas serta tempat kerja yang dihargai masyarakat juga memberikan dorongan positif bagi karyawan dalam bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

Meskipun dari sisi perusahaan kompensasi dianggap sebagai beban biaya, namun bagi karyawan kompensasi merupakan sumber penghasilan yang penting. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyadari bahwa keseimbangan antara efisiensi biaya dan pemenuhan kebutuhan karyawan sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

1. Penggunaan Tabel

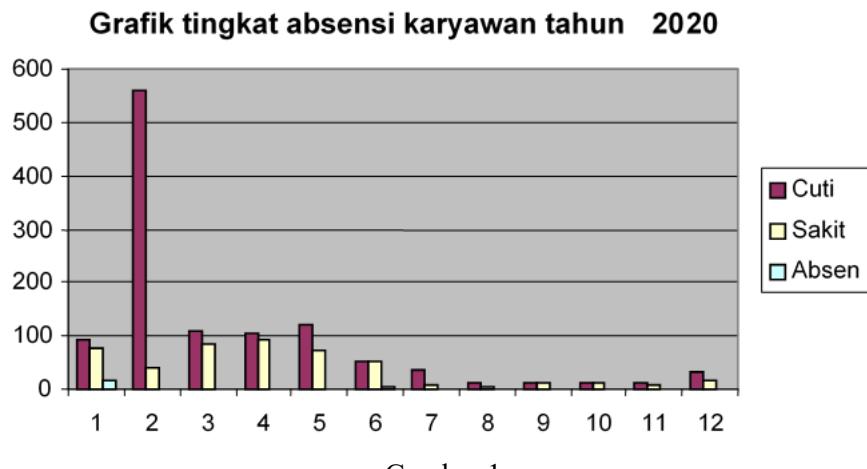
Penggunaan tabel dalam penelitian

Tabel 1.
Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2020

Bulan	Cuti	sakit	Absen	Jumlah
1	93	75	17	185
2	559	42	-	601
3	109	84	-	193
4	105	94	-	199
5	122	72	-	194
6	51	51	3	105
7	38	7	-	45
8	14	6	-	20
9	14	12	-	26
10	13	12	-	25
11	13	10	-	23
12	31	16	-	47
Jumlah	1162	481	20	1663

Sumber: PT. Inoac Polyteknico Indonesia

2. Penggunaan Gambar



Gambar 1.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Analisa Kebijaksanaan Kompensasi dalam Rangka Meningkatkan Kepuasan Karyawan pada PT. Inoac Polyteknico Indonesia*, dapat disimpulkan bahwa secara umum eksistensi perusahaan menunjukkan perkembangan yang positif dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Hal ini menjadi indikator bahwa PT. Inoac Polyteknico Indonesia memiliki daya saing yang baik dalam dunia industri, khususnya dalam sektor yang digeluti.

Dalam menghadapi era pasar bebas yang semakin kompetitif, fokus perhatian manajemen perusahaan cenderung tertuju pada tiga aspek mendasar, yaitu peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, serta efisiensi operasional. Ketiga aspek tersebut menjadi landasan penting dalam menjaga keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan.

Kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan menunjukkan adanya pergeseran makna motivasi di lingkungan kerja. Kompensasi finansial tidak lagi dijadikan satu-satunya sumber motivasi, melainkan telah digantikan oleh pendekatan yang lebih menekankan pada tantangan dalam pekerjaan, partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta pembentukan kelompok kerja yang solid dan kohesif. Namun demikian, kompensasi tetap memegang peranan penting sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi, terutama dalam bentuk finansial, masih menjadi faktor kunci dalam memotivasi karyawan dan menciptakan kepuasan kerja. Agar kompensasi benar-benar dapat menjadi motivator yang efektif, maka harus didasarkan pada prinsip keadilan, kelayakan, serta relevansi antara hasil kerja dan imbalan yang diterima. Pemenuhan terhadap syarat-syarat tersebut sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan serta peningkatan semangat dan loyalitas kerja dari para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

(Model Sitasi APA)

- Alex S Nitisemito, “*Manajemen Personalia*”, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Penerbit Ghalia, 1996
- Flippo, Edwin B, “*Personal Management*”, diterjemahkan oleh Moh. Mas’ud, dalam bukunya “*Dasar-Dasar Manajemen*”, Penerbit Erlangga, Jakarta 1995
- French, Wendell, “*Personal Management Process*”, dikutip oleh Ranupandojo Heidjrahman dan Husnan Suad, dalam bukunya “*Manajemen Personalia*”, Cetakan Kelima, BPFE-Yogyakarta, 1995
- Gomes, Faustino Candoso, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Kedua, Penerbit Andi-Offset Yogyakarta 1997
- Gunawan Jiwanto, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Edisi Pertama, Penerbitan Pusat Pengembangan Manajemen FE-Universitas Atmajaya, Yogyakarta, 1994
- Handoko, Hani, T., “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”, Edisi Pertama, Penerbit BPFE-Yogyakarta, 1990
- Malayu SP. Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Haji Masagung, 1996
- Manulang M., “*Dasar-dasar Manajemen*”, Penerbit Ghalia, Indonesia, 1992
- Moekijat., “*Administrasi Gaji dan Upah*”, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung 1992
- Mohammad Agus Tulus, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Keempat, Penerbit PustakaUmum, Jakarta, 1995
- Robbins, Stephen .P, “*Perilaku Organisasi*”, Jilid Pertama, Edisi Kedelapan, Penerbit Pearson Education Asia Pte Ltd dan PT. Prenhallindo, Jakarta 2001
- Siagian, Sondang P, “*Peranan Staff dalam Manajemen*”, Penerbit Gunung Agung, 1990
- Simamora, Henry., “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Pertama, Penerbit STIE YKPN, 1995
- Siswanto, Bedjo., “*Manajemen Tenaga Kerja*”, Penerbit Sinar Baru, Bandung, 1991
- Supriyono, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Pertama, Edisi Kedua, Penerbit BPFE-Yogyakarta 1998
- Susilo, Martoyo, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Edisi Kedua, Penerbit BPFE-Yogyakarta, 1992
- Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu, “*Pengantar Bisnis Modern*”, Penerbit Liberty-Yogyakarta, 1993
- Indonesia, B. E. (2022). Laporan Keuangan dan Tahunan. Retrieved from PT Bursa Efek Indonesia: www.idx.co.id (<https://www.idx.co.id/id/perusahaan-tercatat/laporan-keuangan-dan-tahunan>)
- Rodiyah, W., & Sulasmiyati, S. (2018). Pengaruh *Return On Investment* (ROI), *Return On Equity* (ROE), *Earning Per Share* (EPS) dan *Economic Value Added* (EVA) Terhadap Harga Saham (Studi pada Perusahaan Sub Sektor *Property* dan *Real Estate* yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Per. *Jurnal Administrasi Bisnis* (JAB), 59(1).

Sintyana, I. P. H., & Artini, L. G. S. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Ukuran Perusahaan Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8 (2), 757.<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p07>.