

ABSTRAK

“Organisasi harus bersifat luwes untuk bergerak sesuai dengan pergerakan pasar. Hal tersebut juga menuntut pendekatan yang lebih fleksibel terhadap kompensasi.” (Kathryn McKee, SPHR, CCP).

Sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi, akan tetapi kompensasi juga harus menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari para karyawan. Untuk pengusaha, biaya kompensasi haruslah pada tingkat yang memastikan adanya efektivitas perusahaan maupun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan pencapaian kinerja mereka. Kompensasi yang diberikan oleh PT Rahardja Abadi Mulia kepada karyawannya meliputi Gaji Pokok, Tunjangan Jabatan/Lembur, Uang Makan, Uang Transport, Insentif, Tunjangan Kesehatan (Medical Reimbursement), Jamsostek dan Tunjangan Hari Raya (THR). Pembayaran Gaji Pokok beserta TJ/TL, UM dan UT dilakukan 2 hari sebelum akhir bulan, sedangkan untuk Tunjangan Pengobatan, Jamsostek, Insentif dan THR diberikan ketika terjadi klaim atau periodik tertentu. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti melalui kuesioner menggunakan Skala Likert yang disebarkan, responden sudah ‘cukup’ setuju dengan bentuk kompensasi yang ada dan mereka merasa sudah ‘cukup’ puas terhadap beberapa kompensasi yang diberikan. Adapun terdapatnya kasus mengenai keluar-masuknya (resign) beberapa karyawan adalah lebih disebabkan oleh faktor-faktor dominan lain seperti manajemen, ruang lingkup kerja dan lain-lain diluar kompensasi. Dan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh PT Rahardja Abadi Mulia sudah dapat dikatakan sudah ‘cukup’ efektif.

Kata Kunci: Kepuasan Kompensasi, Kelayakkan Kompensasi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

"Organizations must be flexible to move with the market movement. It also requires a more flexible approach to compensation." (Kathryn McKee, SPHR, CCP).

Compensation system in an organization should be linked to organizational goals and strategies, but also have to demand compensation balance between benefits and costs employers with expectations from the employees. For employers, the cost of compensation should be at a level that ensures the effectiveness of the company as well as providing proper remuneration for all employees for the ability, skill, knowledge and achievement of their performance. Compensation provided by PT Rahardja Abadi Mulia to employees includes Basic Salary, Office Allowances/Overtime Allowances, Lunch Allowances, Transportation Allowances, Incentives, Medical Benefits (Medical Reimbursement), Jamsostek and Holiday Allowances. Salary payments along with Office Allowances/Overtime Allowances, Lunch Allowances and Transportation Allowances, performed 2 days before the end of the month, whereas for Medical Benefits, Jamsostek, Incentives and Holiday Allowances is given when there is a claim or as a specific periodic. Based on the results of observations conducted by researcher through a questionnaire using Likert Scale distributed, respondents had 'enough' to agree with the existing forms of compensation, and they felt it was 'fairly' satisfied with some compensation. The presence of exit-entry cases (resign) some employees are more likely caused by other dominant factors such as management, scope of work and other outside compensation. And as a whole it can be concluded that the compensation system implemented by PT Rahardja Abadi Mulia already be said to be enough 'quite' effective.

Keywords: Compensation Satisfaction, Compensation Eligibility

UNIVERSITAS
MERCU BUANA