

**ANALISIS SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL PADA  
PT. TATANAN ESTETIKA EKAJAYA, JAKARTA**



*Handwritten signature in black ink.*



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh  
gelar Sarjana Manajemen

**Oleh:  
Anthony Vincent Wiradnata  
2017120179**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN  
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
BANDUNG  
2022**

**THE ANALYSIS OF THE FINANCIAL  
COMPENSATION SYSTEM AT PT.  
TATANAN ESTETIKA EKAJAYA, JAKARTA**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete part of the requirements  
for Bachelor's Degree in Management

**By**

**Anthony Vincent Wiradnata**

**2017120179**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN MANAGEMENT  
Accredited by National Accreditation Agency  
No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
BANDUNG  
2022**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PERSETUJUAN SKRIPSI  
ANALISIS SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL PADA  
PT. TATANAN ESTETIKA EKAJAYA, JAKARTA**

Oleh:

Anthony Vincent Wiradnata

2017120179

Bandung, 14 Februari 2022

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istiharini, SE., MM., CMA.

Pembimbing Skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Ko-pembimbing Skripsi,

Elaine Vashti Bestari  
Kustedja, S.E., M.A.

# PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Anthony Vincent Wiradnata  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 9 Agustus 1998  
NPM : 2017120179  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**“ANALISIS SISTEM KOMPENSASI FINANSIAL PADA PT.  
TATANAN ESTETIKA EKAJAYA, JAKARTA”**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: Triyana Iskandarsyah,  
Dra., M.Si. dan Elaine Vashti Bestari Kustedja, S.E., M.A.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya unkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 14 Februari 2022

Pembuat pernyataan:



(Anthony Vincent Wiradnata)

## ABSTRAK

Peneliti mengambil judul penelitian, yaitu “Analisis Sistem Kompensasi Finansial pada PT. Tatanan Estetika Ekajaya, Jakarta” karena terdapat masalah mengenai sistem pengupahan di PT. Tatanan Estetika Ekajaya. Berdasarkan dari informasi dan pengamatan yang dilakukan peneliti, karyawan divisi *mobile* mendapatkan upah di bawah minimum dari yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan di Indonesia. Hal ini dikarenakan perusahaan merasa bahwa upah yang didapat oleh karyawan divisi *mobile* jika disamakan dengan karyawan divisi *station*, maka akan terjadi ketidakadilan di antara kedua divisi tersebut. Selain itu, ketika COVID-19 melanda dunia dan termasuk Indonesia, banyak perusahaan jasa yang terkena imbasnya akibat adanya pandemi tersebut. Namun, ternyata hal itu tidak menjadi halangan bagi perusahaan dikarenakan perusahaan menciptakan peluang bisnis baru, yaitu jasa penyemprotan disinfektan. Hasilnya sangat memuaskan dan bahkan mengalami peningkatan permintaan proyek dari *customer-customer* mereka. Untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, perusahaan menciptakan bonus tambahan yang bernama *productivity*. Awalnya persentasenya hanya 2% untuk *pest control*. Tetapi, sekarang perusahaan membagi persentasenya menjadi 1% untuk *pest control* dan 3% untuk disinfektan. Namun, dikarenakan COVID-19 di Indonesia sudah mulai menurun, permintaan akan jasa penyemprotan disinfektan mulai menurun dan kemungkinan akan lenyap dikarenakan tidak bersifat jangka panjang. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik dalam melakukan penelitian mengenai sistem kompensasi finansial PT. Tatanan Estetika Ekajaya dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana perusahaan membuat sistem kompensasi finansial bagi karyawan-karyawannya agar dapat terpenuhi kebutuhan hidup mereka semua.

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian terapan (*applied research*), yaitu mengetahui secara sistematis dan terus-menerus akan suatu masalah dengan tujuan yang praktis dan hasilnya dapat dipakai untuk tujuan tertentu (Hardani, dkk. (2020:250)). Untuk jenis pendekatan yang dilakukan menggunakan penelitian deskriptif. Menurut Hardani, dkk. (2020:54), penelitian deskriptif adalah penelitian yang ditunjukkan dalam memberikan gejala, fakta / kejadian secara runtut dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Menurut Shaw (1998:81), deskriptif evaluative dapat membahas kebijakan, program, proyek / elemen layanan dalam suatu program / proyek (di suatu organisasi).

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, sistem pengupahan di perusahaan perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Untuk faktor internal seperti perusahaan perlu mendengarkan keluhan setiap karyawannya terkait dengan hal kompensasi yang diberikan, saran akan bisnis ke depannya, dan kebijakan peraturan lainnya. Sedangkan pada faktor eksternal, yaitu perusahaan perlu melihat kembali peraturan pemerintah, pasar tenaga kerja, dan pesaing yang sejenisnya agar dapat dikaji ulang dalam pembuatan sistem kompensasi yang sesuai. Dengan begitu, kebutuhan karyawan terpenuhi, mendorong motivasi kinerja karyawan, dan meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Kata kunci: sistem kompensasi finansial, sistem pengupahan, karyawan divisi *mobile*, pengupahan COVID-19, PT. Tatanan Estetika Ekajaya.

## ABSTRACT

The researcher took the title of the research, namely "The Analysis of The Financial Compensation System at PT. Tatanan Estetika Ekajaya, Jakarta" because there are problems regarding the wage system at PT. Tatanan Estetika Ekajaya. Based on information and observations made by researchers, mobile division employee earns below the minimum wage set by Indonesian laws and regulations. This is because the company feels that the wages earned by mobile division employee are the same as station division employee, there will be injustice between the two divisions. In addition, when COVID-19 hit the world, including Indonesia, many service companies were affected by the pandemic, but apparently this did not become an obstacle for companies because the company created new business opportunities, namely disinfectant spraying service. The results are very satisfying and even have increased project requests from their customers. To increase the work motivation of its employees, the company created an additional bonus called productivity. Initially the percentage was only 2% for pest control. However, now the company divides the percentage into 1% for pest control and 3% for disinfectant. However, as COVID-19 in Indonesia has started to decline, the demand for disinfectant spraying service is starting to decline and will likely disappear because they are not long-term. Therefore, researchers are interested in conducting research on the financial compensation system of PT. Tatanan Estetika Ekajaya with the aim of knowing how the company makes a financial compensation system for its employees so that all their needs can be met.

This research is included in applied research, which is knowing systematically and continuously about a problem with practical goals and the results can be used for certain purposes (Hardani, et al. (2020: 250)). For this type of approach used descriptive research. According to Hardani, et al. (2020:54), descriptive research is research that is shown to provide symptoms, facts / events in a coherent and accurate manner, regarding the characteristics of a particular population or area. According to Shaw (1998:81), descriptive evaluative can discuss policies, programs, projects / service elements in a program / project (in an organization).

Based on the results of research conducted, the wage system in the company needs to be repaired and improved. For internal factors such as business, it is necessary to listen to each employee's complaints regarding the compensation given, suggestions for future business, and other regulatory policies. Meanwhile, on the external factor, the company needs to review government regulations, the labor market, and similar competitors so that they can be reviewed in making an appropriate compensation system. That way, employee needs are met, encourage employee performance motivation, and improve employee welfare.

Keywords: financial compensation system, remuneration system, mobile division employee, remuneration of COVID-19, PT. Tatanan Estetika Ekajaya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan rahmat-Nya yang telah menyertai penulis selama ini sehingga dapat menyelesaikan pembuatan skripsi yang berjudul “Analisis Sistem Kompensasi Finansial pada PT. Tatanan Estetika Ekajaya, Jakarta”. Selama penulis menyusun skripsi ini, banyak kendala yang dihadapi. Tapi, semuanya dapat diatasi dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu penulis sehingga berjalan dengan baik, lancar, dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melindungi, membimbing, dan menyertai penulis dalam menghadapi segala tantangan selama menempuh dan menyelesaikan studi ini.
2. Orang tua dan adik-adik, yang selalu memberi doa dan dukungan bagi penulis dalam menempuh studi, serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Istiharini, SE., MM., CMA., selaku Kepala Program Studi Manajemen yang telah membantu penulis selama menjalani studi ini.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. dan Ibu Elaine Vashti Bestari Kustedja, S.E., M.A, selaku dosen pembimbing penulisan skripsi ini yang telah membimbing, mendampingi, dan memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Brigita Meylianti Sulungbudi, SE., M.Si., selaku dosen wali penulis yang telah memberikan waktu, saran, dan pendampingan bagi penulis selama perkuliahan ini.
6. Bagi pihak-pihak dari PT. Tatanan Estetika Ekajaya, yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data pembuatan skripsi.
7. Teman-teman dan sahabat seperjuangan, yang selalu menghiasi masa kuliah dengan canda dan tawa di setiap kondisi manapun.
8. Keluarga dan kerabat dekat, yang selalu mendukung penulis dengan doa dan semangat di setiap kondisi manapun.
9. Bagi semua pihak-pihak lain, yang tidak dapat penulis sampaikan satu per satu telah menyertai dan membantu penulis dalam menempuh studi hingga penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum dari kata sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca agar bisa berguna bagi penelitian selanjutnya. Harapan penulis mengenai skripsi ini adalah semoga dapat bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Bandung, 14 Februari 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Anthony Vincent Wiradnata', written in a cursive style.

Anthony Vincent Wiradnata



## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
1.5. Kerangka Pemikiran.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Pengertian Kompensasi.....	8
2.2. Tujuan Kompensasi.....	9
2.3. Asas Kompensasi.....	11
2.4. Sistem Kompensasi.....	12
2.4.1. Sistem Imbalan.....	18
2.4.2. Komponen Sistem Imbalan.....	19
2.5. Jenis-Jenis Kompensasi.....	29
2.6. Kriteria Kompensasi.....	32
2.7. Tahapan Penyusunan Kompensasi.....	34
2.8. Peraturan Pemerintah tentang Pengupahan.....	36
2.9. Penelitian Terdahulu.....	41
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	43
3.1. Metode Penelitian.....	43

3.1.1. Jenis Penelitian .....	43
3.1.2. Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.1.3. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	44
3.2. Objek Penelitian .....	51
3.2.1. Profil Perusahaan.....	51
3.2.2. Struktur Organisasi.....	55
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....	59
4.1. Analisis Sistem Kompensasi Finansial Langsung .....	59
4.1.1. Analisis Sistem Penggajian/Pengupahan .....	59
4.1.2. Analisis Sistem Insentif.....	67
4.2. Analisis Sistem Kompensasi Finansial Tidak Langsung .....	70
4.2.1. Analisis Sistem Tunjangan .....	71
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....	77
5.1. Kesimpulan .....	77
5.2. Saran .....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
DAFTAR LAMPIRAN .....	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	192

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.....	48
Tabel 4. 1 Tabel Hasil Audit Sistem Penggajian/Pengupahan.....	59
Tabel 4. 2 Tabel Hasil Audit Sistem Insentif.....	67
Tabel 4. 3 Tabel Hasil Audit Sistem Tunjangan.....	71
Tabel 4. 4 Analisis Sistem Penggajian/Pengupahan berdasarkan Kebijakan dan Peraturan Indonesia Saat Ini.....	158
Tabel 4. 5 Analisis Sistem Penggajian/Pengupahan berdasarkan Pengendalian Biaya Tenaga Kerja.....	160
Tabel 4. 6 Analisis Sistem Penggajian/Pengupahan berdasarkan Sosialisasi Kompensasi kepada Karyawan.....	163
Tabel 4. 7 Analisis Sistem Penggajian/Pengupahan berdasarkan Perjanjian Kerja .....	166
Tabel 4. 8 Analisis Sistem Penggajian/Pengupahan berdasarkan <i>Job Evaluation</i> .....	167
Tabel 4. 9 Analisis Sistem Penggajian/Pengupahan berdasarkan Peringkat Karyawan.....	168
Tabel 4. 10 Analisis Sistem Penggajian/Pengupahan berdasarkan Standar Kebutuhan Hidup Karyawan .....	169
Tabel 4. 11 Analisis Sistem Penggajian/Pengupahan berdasarkan Komitmen Karyawan.....	170
Tabel 4. 12 Analisis Sistem Insentif berdasarkan Perjanjian Kerja .....	172
Tabel 4. 13 Analisis Sistem Insentif berdasarkan Sosialisasi Kompensasi kepada Karyawan.....	174
Tabel 4. 14 Analisis Sistem Insentif berdasarkan Motivasi Karyawan .....	176
Tabel 4. 15 Analisis Sistem Insentif berdasarkan Komitmen Karyawan .....	178
Tabel 4. 16 Analisis Sistem Tunjangan berdasarkan Perjanjian Kerja.....	180
Tabel 4. 17 Analisis Sistem Tunjangan berdasarkan Masa Kerja.....	183
Tabel 4. 18 Analisis Sistem Tunjangan berdasarkan Masa Kerja.....	186
Tabel 4. 19 Analisis Sistem Tunjangan berdasarkan Komitmen Karyawan .....	188
Tabel 4. 20 Analisis Sistem Tunjangan berdasarkan <i>Contingent Pay</i> .....	190

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 <i>Key Performance Indicator</i> Karyawan Divisi <i>Mobile</i> Tahun 2020 .....	4
Gambar 1. 2 <i>Key Performance Indicator</i> Karyawan Divisi <i>Mobile</i> Tahun 2021 .....	4
Gambar 2. 1 Bagaimana Sistem Imbalan Beroperasi .....	17
Gambar 2. 2 Komponen dan Hubungan Sistem Penghargaan.....	20
Gambar 3. 1 Proses Bisnis PT. Tatanan Estetika Ekajaya .....	53
Gambar 3. 2 Struktur Organisasi Resmi PT. Tatanan Estetika Ekajaya .....	55
Gambar 3. 3 Struktur Organisasi PT. Tatanan Estetika Ekajaya yang Disesuaikan .....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keterangan Selesai Magang Kerja.....	83
Lampiran 2. Rekap Gaji Teknisi .....	84
Lampiran 3. Surat Keputusan Direksi.....	85
Lampiran 4. Daftar Pertanyaan Wawancara.....	93
Lampiran 5. Verbatim Wawancara .....	97
Lampiran 6 Analisis Sistem Kompensasi Finansial .....	158

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam perekonomian dunia, sektor jasa memainkan peranan yang sangat penting. Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi mengakibatkan persaingan di sektor jasa juga semakin sengit. Para produsen terus mencari ide kreatif dan melakukan inovasi guna membuat konsumen puas. Dengan perusahaan jasa berhasil memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dalam menghadapi persaingan, maka nilai perusahaan akan bertambah. Menurut Tjiptono (2005:260) seperti yang dikutip oleh Pawestriningtyas, dkk. (2016:40), kualitas jasa bisa tercipta dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan, serta menyampaikan dengan tepat sehingga bisa menghasilkan harapan pelanggan. Salah satu bidang jasa yang menawarkan pelayanan kepada konsumen adalah bidang pengendalian hama. Menurut Peraturan Menteri Pertanian No.48/Permentan/OT.140/10/2009 seperti yang dikutip oleh Sari, dkk. (2016:16), pengendalian hama adalah upaya pengendalian serangan organisme pengganggu tanaman dengan berbagai teknik pengendalian agar mencegah kerugian secara ekonomi maupun kerusakan lingkungan hidup. Program pengendalian hama umumnya dilakukan dalam lingkungan pemukiman, perkantoran / industrial meliputi tikus, lalat, nyamuk, kecoa, dan lain-lain.

Dalam penelitian yang akan dilakukan, salah satu perusahaan jasa pengendalian hama yang menjadi objek penelitian adalah PT. Tatanan Estetika Ekajaya. Perusahaan ini bergerak di bidang pengendalian hama dan berdiri sejak bulan Mei tahun 2016 dan terletak di daerah Jakarta Timur. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang mencapai 37 karyawan, yaitu terdiri atas karyawan yang bekerja di dalam kantor dan karyawan yang bekerja di lapangan (divisi *station* dan *mobile*). Perusahaan ini menerapkan prinsip kekeluargaan sehingga hubungan antar karyawan semakin erat dan dapat mencapai tujuan bersama. Jika terjadi suatu masalah antar karyawan, maka dilakukannya musyawarah agar dapat mencapai solusi dan kesepakatan bersama. Untuk mempererat hubungan

solidaritas dan kekeluargaan di antara para karyawannya, perusahaan mengadakan *gathering* setiap setahun sekali seperti liburan. Namun, akibat adanya pandemi COVID-19 di tahun 2020, kegiatan *gathering* hanya dilakukan di dalam kantor saja. Berdasarkan divisi operasionalnya di PT. Tatanan Estetika Ekajaya, terbagi atas dua divisi, yaitu *mobile* dan *station*. Di dalam divisi *mobile*, untuk level supervisor divisi *mobile* yang mengepalai divisi tersebut merupakan karyawan tetap, tetapi untuk semua level staf di dalam divisi *mobile* merupakan karyawan tidak tetap dan dibayarkan dalam bentuk upah. Di dalam divisi *station*, untuk level supervisor divisi *station* yang mengepalai divisi tersebut merupakan karyawan tetap, tetapi semua staf di dalam divisi *station* adalah karyawan tetap dan dibayarkan dalam bentuk gaji.

Pada saat pandemi COVID-19 tahun 2020, perusahaan mengalami penurunan permintaan dari *customer* dan *client* sebesar 50% dalam pemakaian jasa penyemprotan hama lingkungan. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan menciptakan jasa baru, yaitu jasa penyemprotan disinfektan sebagai peluang bisnis baru melihat situasi yang terjadi saat ini. Dengan adanya jasa penyemprotan disinfektan, permintaan pun mengalami peningkatan sebesar 50% sehingga dapat menutup kerugian yang dialami perusahaan. Untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan kontrak agar lebih termotivasi, perusahaan membuat sistem insentif yang sering kali disebut *productivity*. Sistem insentif ini berfungsi sebagai tambahan komisi bagi karyawan kontrak yang bekerja dalam jasa pengendalian hama dan jasa penyemprotan disinfektan. Jadi, ketika karyawan kontrak mengambil sebuah proyek, maka karyawan kontrak tersebut akan mendapatkan komisi 2% dari nilai proyek tersebut. Tapi, dikarenakan sudah terdapat tambahan bisnis baru bernama jasa penyemprotan disinfektan, maka perusahaan mengubah sistemnya dengan membagi persentase *pest control* sebesar 1% dan disinfektan sebesar 3% untuk menyesuaikan dengan keadaan sekarang. Namun, dikarenakan jasa penyemprotan disinfektan hanya bersifat musiman saja sebab tidak tahu sampai kapan pandemi akan berakhir, maka perusahaan perlu mencari alternatif lain agar bisa meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan kontrak supaya lebih bersemangat ketika bekerja.

Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Tatanan Estetika Ekajaya karena sebelumnya, peneliti pernah melakukan magang di perusahaan dan melihat gejala serta permasalahan yang timbul pada sistem kompensasi, terutama di bagian sistem pengupahan di perusahaan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Tatanan Estetika Ekajaya. Sebelum peneliti memulai magang secara daring di perusahaan, peneliti diharuskan mengikuti orientasi pengenalan lingkungan perusahaan secara langsung di perusahaan dengan tujuan agar peneliti mengetahui dan memahami bidang jasa pengendalian hama di perusahaan, struktur organisasi, peraturan dan kebijakan perusahaan, budaya organisasi, proses bisnis, situasi, serta kondisi lingkungan perusahaan. Selain itu, karena peneliti akan menjadi bagian dari perusahaan selama magang, maka peneliti perlu mengenal semua karyawan di dalam perusahaan. Untuk fenomena bisnis yang terjadi saat itu pada PT. Tatanan Estetika Ekajaya, yaitu sebagian besar dari karyawan divisi *mobile* mengambil lembur. Akibatnya, kebanyakan dari mereka sering kali telat bekerja. Hal ini menjadi kebiasaan buruk bagi karyawan kontrak divisi *mobile* terutama dalam hal kedisiplinan ketika bekerja, sehingga perlu menjadi perhatian bagi perusahaan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) seperti yang dikutip oleh Farida dan Hartono (2016:42), kedisiplinan harus dimiliki setiap karyawan perusahaan seperti harus datang dan pulang ke kantor tepat waktu, kemudian menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan serta mematuhi semua aturan dan norma yang berlaku di perusahaan.

Kemudian, peneliti memastikan hasil temuan gejala masalah karyawan divisi *mobile* dengan melihat data *KPI (Key Performance Indicator)*. Menurut Mondy dan Martocchio (2016:114), penilaian kinerja digunakan manajer untuk mengevaluasi dalam pencapaian tugas yang telah ditentukan dalam deskripsi pekerjaan dan tujuan khusus lainnya yang telah ditetapkan sebelumnya. *KPI* digunakan sebagai standar pengukuran dan penentuan seberapa besar kemajuan kinerja individual karyawan dalam penilaian kinerja. Dalam hal ini, manajer akan membuat *KPI* setiap akhir tahun, yaitu tanggal 30 Desember dengan melihat enam kriteria, yaitu disiplin, *quality treat*, kerja sama, komunikasi, kepribadian, dan administrasi. Kemudian, manajer akan memberikan penilaian dengan rentang skala ordinal, yaitu A (tinggi), B (sedang), C (rendah). Ketika peneliti melihat hasil



*KPI teknisi mobile* pada kriteria disiplin di tahun 2020, didapatkan sebanyak 1 teknisi *mobile* mendapatkan nilai A (Arif), 4 teknisi *mobile* berikutnya mendapatkan nilai B (Ali, Putra, Ramadhan, dan Alby), dan 4 teknisi *mobile* sisanya mendapatkan nilai C (Akbar, Abror, Amin, dan Andri). Untuk *KPI* karyawan divisi *mobile* pada kriteria disiplin di tahun 2021, didapatkan sebanyak 2 karyawan divisi *mobile* mendapatkan nilai A (Arif dan Andri), 2 karyawan divisi *mobile* berikutnya mendapatkan nilai B (Ramadhan dan Alby), dan 5 karyawan divisi *mobile* sisanya mendapatkan nilai C (Akbar, Ali, Abror, Putra, dan Amin). Akhirnya, peneliti menyimpulkan bahwa jumlah karyawan divisi *mobile* dengan kriteria tingkat kedisiplinan rendah di tahun 2020 berjumlah 4 orang (44,44%) dan di tahun 2021 berjumlah 5 orang (55,56%). Oleh karena itu, perusahaan perlu segera untuk menindaklanjuti masalah terkait kedisiplinan karyawan divisi *mobile*. Jika dibiarkan terus-menerus, maka dapat terjadi penurunan kinerja dan produktivitas.

**Gambar 1. 1**

**Key Performance Indicator Karyawan Divisi Mobile Tahun 2020**

NO	KRITERIA	TEKNISI MOBILE								
		Arif	Akbar	Ali	Abror	Putra	Ramadhan	Amin	Andri	Alby
1	Disiplin	A	C	B	C	B	B	C	C	B
2	Quality Treat	A	C	A	B	B	B	B	B	A
3	Kerjasama	B	C	A	B	B	B	B	A	B
4	Komunikasi	B	C	A	B	C	A	B	A	A
5	Kepribadian	A	B	B	C	B	B	B	B	B
6	Administrasi	A	B	B	B	B	B	B	C	A

**Sumber: PT. Tatanan Estetika Ekajaya**

**Gambar 1. 2**

**Key Performance Indicator Karyawan Divisi Mobile Tahun 2021**

NO	KRITERIA	TEKNISI MOBILE								
		Arif	Akbar	Ali	Abror	Putra	Ramadhan	Amin	Andri	Alby
1	Disiplin	A	C	C	C	C	B	C	A	B
2	Quality Treat	A	C	B	B	B	B	B	B	A
3	Kerjasama	B	C	C	B	B	B	B	A	B
4	Komunikasi	B	C	C	B	C	A	B	A	A
5	Kepribadian	A	B	B	C	B	B	B	B	B
6	Administrasi	A	B	B	B	C	B	C	A	A

**Sumber: PT. Tatanan Estetika Ekajaya**

Ketika peneliti berbicara kepada para karyawan divisi *mobile*, mereka lebih membicarakan mengenai sistem pengupahan di perusahaan. Hal ini dikarenakan banyak teknisi *mobile* mengeluh mengenai upahnya yang dinilai masih dibawah UMR (Upah Minimum Regional). Akibatnya, banyak karyawan divisi *mobile* yang sering kali telat bekerja disebabkan lembur dan tingkat absensi meningkat dikarenakan alasan sakit dan sebagainya. Hal-hal ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan dalam sistem pengupahan yang dibuat agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan supaya meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja untuk perusahaan.

Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PT. Tatanan Estetika Ekajaya terkait masalah sistem kompensasi, terutama sistem pengupahan teknisi *mobile* yang terjadi di dalam perusahaan. Sehingga, peneliti mengambil topik penelitian dengan judul “Analisis Sistem Kompensasi Finansial pada PT. Tatanan Estetika Ekajaya, Jakarta.” Dengan adanya penelitian yang dilakukan, diharapkan peneliti dapat menemukan solusi yang tepat bagi perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara perusahaan dan karyawan.

## **1.2. Rumusan Masalah Penelitian**

Berikut adalah rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan:

1. Bagaimana sistem kompensasi finansial langsung pada PT. Tatanan Estetika Ekajaya?
2. Bagaimana sistem kompensasi finansial tidak langsung pada PT. Tatanan Estetika Ekajaya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berikut adalah tujuan dari penelitian yang dilakukan:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi finansial langsung (sistem gaji/upah, insentif) pada PT. Tatanan Estetika Ekajaya?
2. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi finansial tidak langsung (sistem tunjangan) pada PT. Tatanan Estetika Ekajaya?

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai sistem kompensasi finansial langsung dan tidak langsung di perusahaan dan mendapat masukan apa saja yang perlu diperbaiki.

### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Kompensasi merupakan semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Mujanah (2019:1)). Manajemen kompensasi merupakan kegiatan merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, serta mengembangkan suatu sistem kompensasi di dalam organisasi sehingga tercipta nilai-nilai objektifitas, berkeadilan, dan transparan.

Jenis kompensasi finansial terbagi atas dua macam, yaitu kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung memberikan kewajiban pokok yang seharusnya dibayarkan kepada karyawan seperti gaji, upah, bonus, insentif, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung memberikan kenyamanan kepada karyawan agar merasa nyaman di lingkungan kerja seperti fasilitas penunjang dan tunjangan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain kompensasi finansial langsung dan tidak langsung, ada juga kompensasi non-finansial seperti memberikan beban kerja yang sesuai dengan karyawan serta memberikan lingkungan kerja sesuai

standar dengan kebijakan dan teman kerja yang dapat menciptakan suasana positif.

Dalam pembayaran kompensasi, terdapat empat jenis, yaitu pembayaran untuk waktu tidak bekerja dalam bentuk istirahat seperti liburan, cuti, kehamilan, kecelakaan dan lain sebagainya; kemudian ada pembayaran terhadap bahaya seperti asuransi; ketiga ada program pelayanan karyawan seperti pemberian fasilitas berupa seragam karyawan, kafetaria, transportasi perusahaan secara gratis, dan lain-lain; dan terakhir adalah pembayaran yang diwajibkan hukum seperti biaya perlindungan untuk karyawan. Dalam membuat sistem kompensasi, ada tahapan yang perlu dilakukan perusahaan agar kompensasi yang diberikan sesuai, yaitu pertama perlu dilakukannya analisis jabatan untuk mengurutkan setiap jabatan dengan beban yang ditanggung setiap karyawan, kemudian dilakukan evaluasi jabatan untuk melihat apakah jabatan dengan beban yang dipegang karyawan tersebut sudah cocok, ketiga adalah survei gaji/upah sangat perlu untuk dilakukan agar pemberian gaji/upah tidak kelebihan/kekurangan, dan terakhir adalah penentuan besaran kompensasi untuk melihat apakah besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan jabatan tertentu sesuai dan bisa memberikan kepuasan kerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Suatu sistem kompensasi yang baik adalah bisa memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya di dalam organisasi sehingga dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan kriteria, yang kemudian dirawat dan dipekerjakan dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif saat bekerja secara produktif untuk kepentingan tujuan organisasi (Sondang P. Siagian (2009) seperti yang dikutip oleh Mujanah (2019:2)). Untuk itu, sistem kompensasi dianggap sangat penting bagi perusahaan. Dalam membuat sistem kompensasi harus membuat perusahaan mencapai efisiensi, terbuka terhadap karyawan, serta memenuhi Undang-Undang yang berlaku di Indonesia (PP 36 tahun 2021). Kompensasi harus bisa menerapkan asas-asas yang adil, layak, dan wajar agar kebutuhan karyawan terpenuhi. Agar calon karyawan yang diharapkan dapat masuk ke dalam perusahaan, maka sistem kompensasi yang dibuat harus bersifat atraktif, kompetitif, motivatif, dan masuk akal agar tertarik untuk masuk dengan penawaran yang diberikan.

