

KOMPENSASI KERJA PADA KARYAWAN CV. JASA SUMBER ASAHAN MEDAN

¹TASIK UTAMA, ²RITA WIDIANI, ³YULIANA, ⁴NGAJUDIN NUGROHO, ⁵DEWI ANGGRAINI
^{1,2,3,4,5}AKADEMI SEKRETARI MANAJEMEN CENDANA
go.utama@yahoo.com

ABSTRACT

Company gives compensation in the form of salary to its employees so that their employees will feel more enthusiastic in working. This salary will increase employee work performance in a company. The indicators for compensation are consists of salary, wages, bonuses, health insurance and pension funds as well as facilities to support one's career development in working in a company. The formulation of the problem in this study is "How is the compensation given by CV. Jasa Sumber Asahan Medan?" The purpose of this study is to analyze the compensation given to its employees by CV. Jasa Sumber Asahan Medan. The research methodology used is a qualitative research method in which the data is obtained from interviews with data sources used are primary data. The informants studied were employees at CV. Jasa Sumber Asahan Medan. The results showed that CV. Jasa Sumber Asahan Medan provides direct compensation in the form of salaries and bonuses. However, salaries received by employees are still below the UMP. While the indirect compensation provided by the company is in the form of leave taking for employees who are sick or misfortune.

Keywords : Direct Compensation, Indirect Compasation

PENDAHULUAN

Kompensasi kerja bagi perusahaan berperan sebagai pengeluaran dari biaya, beukan merupakan suatu aktifitas pengembangan Sumber Daya manusia. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan, karena dari merekalah akan muncul suatu ide maupun inovasi yang akan sangat menentukan langkah perusahaan dalam mencapai tujuan (Hutajulu dan Supriyanto, 2013). Harapan perusahaan atas kompensasi yang dibayarkan adalah memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar dari karyawan. Banyaknya industri yang berkembang di Indonesia saat ini harus didukung oleh manajemen yang baik dan disiplin, agar mampu bertahan dalam persaingan dunia industri (Mayasari dan Supriyanto, 2016). Agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan diperlukan suatu langkah yang mendorong prestasi kerja karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan dalam hal ini harus lebih besar dibandingkan kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan supaya bisa mendapatkan laba dan terjaminnya kontinuitas perusahaan (Weny dkk, 2019). Pemberian kompensasi yang baik dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk lebih berprestasi lagi dalam lingkungan kerjanya. Pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu motivasi kerja bagi karyawan-karyawannya agar lebih bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Keadaan tersebut akan membuat karyawan memberikan imbalan dalam wujud patuh pada pekerjaan dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Dengan demikian otomatis karyawan akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan masing-masing. Jadi terlihat jelas bahwa kompensasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik (Utama dkk, 2019). Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah (Arwin dkk, 2019). CV. Jasa Sumber Asahan Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengangkutan. Salah satu transportasi yang di gunakan adalah kapal atau biasa disebut dengan pelayaran (shipping) ke Batam. Menurut informasi yang penulis dapatkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan pengangkutan kepada karyawan tidaklah memuaskan. Banyak sekali karyawan mengeluh atas kompensasi yang telah diberikan. Karyawan menyampaikan bahwa tidak mendapatkan fasilitas uang makan dan uang transportasi. Berdasarkan pengamatan masalah diatas, penulis tertarik untuk

meneliti kompensasi di CV. Jasa Sumber Asahan Medan.

KERANGKA TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011). Menurut Yani (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembahagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organisation chart*).
3. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*in-direct*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fajar dan Heru (2013) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia penting bagi semua organisasi untuk menghindarkan dari :

1. Kesalahan penempatan orang untuk suatu pekerjaan
2. *Turnover* yang tinggi
3. Rendahnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Pembuangan waktu untuk pembicaraan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan
5. Diskriminasi dalam memperlakukan karyawan
6. Angka kecelakaan kerja yang tinggi
7. Ketidakadilan dalam pengupahan
8. Ketidakberdayaan karyawan.

Kompensasi

Kompensasi menurut Handoko (2012) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang

paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional, dan dapat dipertahankan hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan.

Fungsi Kompensasi

Adapun fungsi kompensasi menurut Retnowati dan Widia (2012) adalah sebagai berikut :

1. Penggunaan SDM Secara Lebih Efisien Dan Lebih Efektif
Kompensasi sangat tinggi pada seorang karyawan mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena besarnya kompensasi sangat ditemukan oleh tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.
2. Mendorong Stabilitas Dan Pertumbuhan Ekonomi
Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebaliknya pemberian kompensasi yang kurang baik dapat menyebabkan gejolak di kalangan karyawan akibat ketidakpuasan. Pada gilirannya gejolak ketidakpuasan ini akan menimbulkan kerawatan ekonomi.

Tujuan Kompensasi

Menurut Retnowati dan Widia (2012), tujuan kompensasi adalah :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan atau sebagai jaminan *economic security* bagi karyawan.
2. Mendorong agar karyawan lebih baik dan lebih giat
3. Menunjukkan bahwa perusahaan mengalami kemajuan
4. Menunjukkan penghargaan dan perlakuan adil organisasi terhadap karyawannya (adanya keseimbangan antara input yang diberikan karyawan terhadap perusahaan dan output atau besarnya imbalan yang di berikan perusahaan kepada karyawan)

Jenis Kompensasi

Retnowati dan Widia (2012) menyatakan bahwa kompensasi itu terbagi menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Langsung, Terdiri Dari Gaji, Uang Transport, Tunjangan Hari Raya, Uang Lembur Dan Tunjangan Lainnya
Jenis kompensasi bersifat langsung merupakan imbalan moneter yang diberikan oleh organisasi. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi dasar diterima oleh karyawan biasanya sesuai sebagai gaji atau upah yang disebut gaji pokok. Gaji variabel merupakan kompensasi yang berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari jenis ini adalah pembayaran bonus dan insentif :
 - a. Gaji merupakan imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur. Gaji merupakan faktor yang penting karena pada umumnya alasan sebagian orang mau bekerja adalah dikarenakan gaji.
 - b. Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan.
2. Kompensasi Tidak Langsung, Terdiri Dari Promosi Jabatan, Tunjangan Jabatan Dan Mutasi
Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Tunjangan adalah pembayaran dan jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok di mana perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Tunjangan merupakan imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaanya di organisasi.

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga (Retnowati dan Widia, 2012) yaitu :

1. Faktor Intern Organisasi
Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah kemampuan membayar organisasi dan serikat pekerja.

- a. Kemampuan Untuk Membayar
Kompensasi merupakan komponen biaya produksi. Jika kompensasi semakin besar dan jika biaya produksi besar maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas maka besarnya harga pokok dan mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.
 - b. Serikat Kerja
Para pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen. Jika kedudukan serikat pekerja kuat maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu juga sebaliknya.
2. Faktor Pribadi Karyawan
Faktor pribadi karyawan mempengaruhi besarnya kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan.
- a. Produktivitas
Jika gaji diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi karyawan yang prestasi semakin meningkat maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan perusahaan.
 - b. Posisi Dan Jabatan
Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hirarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi semakin besar pula tanggung jawabnya, maka semakin pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.
 - c. Pendidikan Dan Pengalaman
Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.
 - d. Jenis Dan Sifat Pekerjaan
Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dibebankan oleh pegawai yang bersangkutan.
3. Faktor Ekstern
Faktor yang dimana pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut :
- a. Penawaran Dan Permintaan Terhadap Tenaga Kerja
Dimana jika penawaran jumlah tenaga kerja langka/jarang maka gaji akan cenderung naik. Sebaliknya, jika permintaan tenaga kerja yang berkurang atau berkesempatan kerja menjadi langka maka gaji cenderung rendah.
 - b. Biaya Hidup
Pada kenyataannya biaya hidup semakin tinggi, untuk itu perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang akan diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima wajar. Besarnya kompensasi terutama gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.
 - c. Pemerintah
Peran pemerintah dalam kaitannya dengan kompensasi adalah pemerintah menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah di sesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.
 - d. Kondisi Perekonomian Nasional
Kompensasi yang diberikan oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara

berkembang atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

Keadilan Dalam Kompensasi

Menurut Retnowati dan Widia (2012) keadilan ditempat kerja termasuk pemberian kompensasi terdiri dari dua macam yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural.

1. Keadilan Distributif

Dikenal dengan teori keadilan. Dimana hakikat teori ini adalah karyawan membandingkan usaha (*inputs*) dan penghargaan (*outputs*) mereka dengan yang lain dalam situasi kerja yang sama. Terminologi penting dalam teori ini ada empat yaitu:

- a. Seorang (*person*), individu yang ingin mempertanyakan ada tidaknya keadilan.
- b. Orang lain (*others*), baik sebagai individu atau kelompok yang digunakan oleh seorang sebagai pembanding dalam kaitannya dengan perbandingan antara *inputs* dan *outcomes*.
- c. Kontribusi karakteristik individu yang dibawa masuk oleh seseorang ke dalam organisasi. Input karyawan meliputi segala sesuatu yang diperkirakan oleh karyawan akan diberikannya kepada perusahaan. Contoh: pendidikan, intelegasi, pengalaman, pelatihan, keterampilan dan lainnya.
- d. Penghargaan, segala sesuatu yang diterima seseorang. *Outcomes* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atau diperkirakan diberikan perusahaan kepada karyawannya. Seperti gaji, intensif, tunjangan dan mungkin berupa fasilitas lainnya.

2. Keadilan Prosedural

Keadilan ini berkaitan dengan pengujian reaksi seseorang terhadap prosedur yang digunakan untuk menentukan kompensasi. Keadilan prosedural berkaitan dengan alatnya, sehingga lebih mempengaruhi kepuasan terhadap pimpinan dan komitmen organisasi.

Ketidakadilan distributif terjadi apabila seorang karyawan beranggapan bahwa perbandingan antara *inputs* dan *outcomes* dia dan input dengan *outcomes* orang lain tidak sama, jika lebih besar disebut *overpayment* dan jika lebih kecil disebut *underpayment*. Hal ini dapat terjadi pada dua orang yang bekerja pada majikan/pimpinan yang sama, majikan/pimpinan berbeda dalam organisasi yang sama, atau majikan berbeda pada organisasi yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang juga disebut sebagai penelitian naturalistik. Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa metode penelitian naturalistik/kualitatif digunakan untuk meneliti pada tempat yang alamiah dan penelitian tidak membuat perlakuan, karena dalam mengumpulkan data bersifat emik yaitu berdasarkan pandangan dari sumber data, bukan pandangan peneliti.

Sumber Data

Menurut Moleong (Prastowo, 2010) sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan sedangkan data tertulis, foto, statistik adalah data tambahan. Secara umum, sumber data dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumbernya. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara dengan sumber primer, yaitu sejumlah karyawan CV. Jasa Sumber Asahan Medan
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Penelitian ini menggunakan beberapa buku teoritis sebagai landasan teori.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak yang terkait dengan permasalahan peneliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah wawancara terstruktur, dimana peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti informasi apa yang akan diperoleh. Pada wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan sama dan pengumpul data mencatatnya.

Metode Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (Emzir, 2011), kegiatan dalam analisis data kualitatif terbagi tiga yaitu :

1. Reduksi data merujuk pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi dan data mentah yang terjadi dalam catatan-catatan tertulis.
2. Model data adalah suatu kumpulan informasi yang tersusun yang membolehkan pendiskripsian kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk yang sering dari model dari data kualitatif adalah teks naratif dan tabel.
3. Penarikan/verifikasi kesimpulan yaitu menarik kesimpulan dari data –data yang sudah direduksi dan disajikan dalam bentuk sederhana yang berisi inti-inti data atau informasi yang diperlukan.

Uji Kredibilitas Data

Sugiyono (2008) menyatakan bahwa triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu, sebagai berikut :

1. Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi teknik, dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi waktu, dilakukan dengan cara mengecek data dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber karena pengecekan kredibilitas data menggunakan wawancara kepada sejumlah karyawan CV. Jasa Sumber Asahan Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah penyajian data wawancara, maka selanjutnya penulis memasuki tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan. Dalam menarik kesimpulan wawancara, penulis melakukan pengecekan kredibilitas data terlebih dahulu dengan menggunakan triangulasi sumber, yaitu mendapatkan data dengan teknik wawancara dari beberapa sumber dan penulis memperoleh kesimpulan wawancara sebagai berikut :

1. Masih banyak karyawan yang mendapatkan gaji dibawah UMP pada CV. Jasa Sumber Asahan
2. Perusahaan akan memberikan insentif apabila karyawan bisa bekerja sesuai dengan terapan dan menaati peraturan yang sudah diterapkan di perusahaan
3. Perusahaan tidak memberikan fasilitas apapun kepada karyawannya.
4. Perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan seberapa karyawan tersebut giat dalam bekerja dan sudah berapa lama seorang karyawan bekerja
5. Perusahaan tetap akan memberikan cuti kepada karyawan yang membutuhkan cuti tersebut
6. Perusahaan memberikan tunjangan sakit (sakit ringan) kepada karyawannya
7. Perusahaan tidak menyediakan fasilitas apapun untuk karyawannya
8. Tidak ada promosi jabatan dalam perusahaan
9. Di CV. Jasa Sumber Asahan memberikan asuransi BPJS kepada setiap karyawannya
10. Perusahaan tidak memberikan pelayanan khusus apapun kepada karyawannya
11. Di CV. Jasa Sumber Asahan memberikan lembur dan uang lembur kepada karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan maka penulis menemukan bahwa perusahaan memberikan gaji kepada karyawannya namun tidak semua karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan UMP yang telah diterapkan dan masih banyak lagi terdapat karyawan yang gajinya masih dibawah UMP dan tidak adanya insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan-karyawannya. Dan jenis tunjangan yang diberikan perusahaan hanyalah tunjangan yang berupa tunjangan kesehatan, dan apabila ada karyawan yang sakit harus bisa menunjukkan tanda bukti pengobatan atau kuitansi dan perusahaan akan memberikan tunjangan tersebut kepada karyawannya dan perusahaan memberikan batas maksimum pengobatan kepada karyawannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil wawancara yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi Langsung
 - a. Gaji
Karyawan yang sudah bekerja sangat lama akan diberikan gaji sesuai dengan UMP, namun tidak semua karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan UMP. Masih ada yang dibawah UMP.
 - b. Bonus
Perusahaan akan memberikan bonus jika karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik, namun ada juga karyawan yang mengeluh akan jumlah bonus yang diberikan sangat kecil.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Perusahaan memberikan cuti kepada karyawan apabila karyawan sedang sakit dan harus menunjukkan bukti surat dokter dan ada keluarga yang sedang mengalami kemalangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwin, A., Ciamas, E. S., Siahaan, R. F. B., Vincent, W., & Rudy, R. (2019, February). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).
- Emzir. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fajar, Siti AI dan Heru, Tri. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mayasari, D., & Supriyanto, S. (2016). Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Menggunakan Metode EOQ (Economic Order Quantity) pada PT. Suryamas Lestari Prima. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 26-32.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksa.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi Enam Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada PT. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30-39.
- Retnowati, Nova dan Widia, Muslichah Erma. 2012. Manajemen Kompensasi. Bandung : CV. Karya Putra Darwati.
- Prastowo, Andi. 2010. Menguasai Teknik-teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif. Jogjakarta: DIVA Press.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Utama, T., Ivone, I., Han, W. P., Berluidaham, B., & Megawati, M. (2019, February). Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).
- Weny, W., Nugroho, N., Anggraini, D., Sofian, S., & Erwin, E. (2019, February). Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan. In *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)* (Vol. 1, No. 1).
- Yani, H.M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.