

## ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI KEPADA KARYAWAN PADA PT. AGUNG AUTOMALL JAMBI

HANIBAL PUTRA

Jurusan Manajemen FEB Universitas Jambi

Email :

### **Abstract**

*The purpose of this research is to describe and analyze the provision of compensation at PT. Agung Automall Jambi. The method used in this research is descriptive analysis, the method of collecting data through literature, interviews and questionnaires and the analysis used is simple tabulation analysis, where the measurements are carried out by knowing employee responses based on each respondent's answer to the statement submitted and given a weighted value. After that, a rating scale range was used to determine the position of the respondent's response using the score for each aspect. From the results of the study it can be concluded that employee responses to the implementation of the award compensation for PT. Agung Automall employees as a whole for the four aspects of compensation, namely salary, wages, incentives and indirect compensation is very adequate. The compensation given to employees is in the form of basic salary, overtime pay, meal allowance, health allowance, social security, day Raya, social security, bonuses and awards. While the compensation payment system used is a time system. Based on this research, suggestions can be put forward to the company's management that the company must pay more attention to the compensation provided, especially in the aspect of wages for the future it must be improved again without putting aside other aspects and For the future LTO must also be considered to be even better by increasing the amount of compensation given to employees from year to year so that employees can stay working at the company, so that the number of employees who leave will certainly decrease.*

**Keywords:** *analysis, compensation, employees*

### **Abstrak**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan menganalisis pemberian kompensasi pada PT. Agung Automall Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, metode pengumpulan data melalui literature, wawancara dan kuisioner dan analisis yang digunakan adalah analisis tabulasi sederhana, dimana pengukurannya dilakukan dengan mengetahui tanggapan karyawan berdasarkan pada setiap jawaban responden dari pernyataan yang diajukan dan diberi bobot nilai. Setelah itu digunakan rentang skala penilaian untuk menentukan posisi tanggapan responden dengan menggunakan nilai skor setiap masing-masing aspek. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tanggapan karyawan terhadap pelaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan PT. Agung Automall secara keseluruhan terhadap keempat aspek kompensasi yaitu gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung adalah sangat memadai. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawannya berupa gaji pokok, upah lembur, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, jamsostek, tunjangan hari raya, jaminan sosial, bonus dan pemberian penghargaan. Sedangkan sistem pembayaran kompensasi yang digunakan adalah sistem waktu. Berdasarkan pada penelitian ini maka dapat dikemukakan saran kepada pihak manajemen perusahaan yaitu Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi terhadap kompensasi yang diberikan, terutama pada aspek upah untuk

kedepannya harus ditingkatkan lagi tanpa mengesampingkan aspek-aspek yang lainnya dan Untuk kedepannya LTO juga harus diperhatikan agar lebih baik lagi dengan meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dari tahun ketahun agar karyawan bisa bertahan bekerja di perusahaan tersebut, sehingga jumlah karyawan yang keluar tentunya semakin menurun.

**Kata kunci** : analisis, kompensasi, karyawan

## PENDAHULUAN

Asas layak untuk upah dan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolok ukur layak adalah relative, penetapan besarnya upah dan gaji didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan memantau dan menyesuaikan upah dan gaji dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku.

PT. Agung Automall merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam usaha penjualan kendaraan roda empat atau mobil, kegiatannya meliputi penjualan kendaraan, service / perawatan dan penjualan suku cadang. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya memerlukan karyawan untuk menjalankan kegiatan operasionalnya agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Sebanyak 130 karyawan menempati bidang pekerjaan yang berbeda-beda dan dengan sendirinya job description masing-masing bidang juga berbeda-beda. Perbedaan jenis pekerjaan dikelompokkan dalam bidang-bidang tertentu dengan penggolongan yang berbeda-beda. Jumlah karyawan tersebut tentu menerima pemberian kompensasi yang berbeda-beda.

PT. Agung Automall dari tahun 2008-2010 menurun, walaupun LTO nya menurun tetapi masih ada sebagian karyawan yang keluar dari perusahaan sedangkan PT. Sipin Mobilindo mengalami fluktuasi yang sangat tajam. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat LTO karyawan pada suatu perusahaan tersebut adalah pemberian kompensasi atau upah. Gaji atau upah merupakan suatu hal yang cukup rumit karena menyangkut harkat dan martabat manusia, oleh karena itu dalam penentuan suatu tingkat upah/gaji hendaknya dilakukan dengan peraturan dan ketentuan yang telah ada dan sepenuhnya melindungi hak-hak dari para tenaga kerja sehingga masing-masing pihak tidak ada yang dirugikan. Dari tabel diatas jika LTO PT. Agung Automall lebih bagus dan gaji yang diterima juga lebih tinggi.

Perbandingan jumlah gaji pokok karyawan antara PT. Agung Automall dengan PT. Sipin Mobilindo Jambi adalah sangat berbeda. Dimana setiap masing-masing golongan memiliki jumlah gaji pokok yang berbeda-beda. Jika dibandingkan dengan UMP tahun 2010 dari tabel diatas dapat dilihat bahwa besaran gaji pokok yang diberikan oleh PT. Agung Automall Jambi dan PT. Sipin Mobilindo Jambi kepada karyawannya telah memenuhi standar UMP Provinsi Jambi pada tahun 2010 dimana UMP untuk provinsi jambi berdasarkan SK. Gubernur No 458/kep. Gub/DISOSNAKERTRANS/2009 adalah sebesar Rp 900.000,00.

Setiap tenaga kerja tentu menginginkan upah yang diterimanya tersebut sebesar mungkin sesuai dengan pengorbanan atau jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan, sebaliknya dipihak perusahaan tentu menginginkan upah yang diberikan kepada karyawannya sekecil mungkin dengan maksud agar keuntungan yang akan diterimanya cukup besar.

Diantara faktor-faktor yang mendorong semangat gairah kerja, besar kecilnya kompensasi merupakan faktor yang sangat dominan. Pemberian kompensasi itu sendiri

untuk memikat atau mencari tenaga kerja seperti yang telah diketahui bahwa arus keluar masuknya karyawan mencerminkan kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan

## **METODE PENELITIAN**

Agar dapat memudahkan dalam pembahasan dan penyelesaian skripsi ini, penulis memperoleh data dengan cara :

### **Rancangan Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, Menurut Isjiyanto (2008, hal 43) metode survei merupakan pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan maupun tertulis. Metode ini dilakukan dengan cara kontak atau hubungan langsung dengan responden penelitian untuk mencari data yang diinginkan.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Iqbal Hasan (2003, hal 84) Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agung Automall yaitu 130 orang.

Dari populasi 130 orang tersebut, tidak semua populasi dijadikan sampel, untuk menghitung besarnya jumlah sampel yang akan diambil adalah dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2001, hal 108) yaitu sebanyak 57 orang.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stratified random sampling, Menurut Iqbal Hasan (2003, hal 88) Stratified Random Sampling adalah Bentuk sampling random yang populasi atau elemen populasinya dibagi dalam kelompok-kelompok yang disebut strata. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstarata secara proporsional.

### **Metode Pengumpulan Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui dua cara yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan ( Library Research ) , data yang diperoleh dari literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian lapangan ( Field Research ) , data yang diperoleh dengan cara pengamatan dan wawancara langsung dengan pihak yang berwenang di PT. Agung Automall Jambi. Adapun teknik pengumpulan data dengan cara :

- a. Wawancara ( interview )

Pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang berkepentingan dalam memberikan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

- b. Kuisioner

Kuisioner adalah seperangkat pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk diajukan kepada responden agar diisi atau dijawab. Tujuannya adalah untuk menggali keterangan dari responden.

Agar responden tidak mengalami kesulitan dalam memberikan jawaban, maka masing-masing pernyataan yang diajukan diberi lima alternative jawaban yang masing-masing diberi nilai skor berdasarkan skala likert.

### **Metode Analisis Data**

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan atau memaparkan peristiwa dan memahami tentang pemberian kompensasi kepada karyawan.

Analisis dilanjutkan dengan menggunakan analisis Tabulasi Sederhana dan Perhitungan rata-rata bobot menurut Husein Umar (2001,hal 225) yaitu sebagai berikut :

Keterangan :

P : Persentase responden yang memiliki kategori tertentu

$F_i$  : Jumlah Responden yang memiliki kategori tertentu

$\Sigma f_i$  : Banyaknya jumlah responden

**Skor rata-rata** fix 100%

Setiap jawaban  $P = \frac{F_i}{\Sigma f_i}$  responden dari Pertanyaan yang diberikan, yang kemudian diberikan bobot. Cara menghitung skor adalah sebagai berikut menjumlahkan seluruh hasil kali nilai masing-masing bobot dibagi dalam jumlah total frekuensi.

Keterangan :

X : Rata-rata bobot

$f_i$  : Frekuensi

$W_i$  : Bobot  $\frac{\Sigma f_i \cdot w_i}{\Sigma f_i}$

$\Sigma f_i$  : Jumlah Responden

**Menentukan Rentang Skala**

Setelah itu digunakan rentang skala penilain untuk menentukan posisi tanggapan responden dengan menggunakan nilai skor setiap variabel. Untuk mengetahui rentang skor maka dalam hal ini menggunakan pendapat Umar (2004,hal225) bahwa penilaian skor setiap komponen yang diteliti yaitu. Rumus yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$R_s = \frac{n(M - 1)}{M}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

M = Jumlah alternatif jawaban tiap item

$$R_s = \frac{57(5 - 1)}{5}$$

$$R_s = \frac{228}{5}$$

$$R_s = 45,6$$

Rentang skor terendah dan tertinggi didapat dengan mengalikan jumlah sampel yaitu 57 orang dengan bobot yang paling rendah dan yang paling tinggi.

Sehingga didapat :

$$\text{Rentang skor terendah} = n \times 1 = 57$$

$$\text{Rentang skor tertinggi} = n \times 5 = 285$$

Berdasarkan rentang nilai diatas persepsi tenaga kerja terhadap pemberian kompensasi kepada karyawan pada PT. Agungn Automall Jambi dapat dinilai Sangat Tidak Memadai, Tidak Memadai, Cukup Memadai, Memadai dan Sangat Memadai.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Berdasarkan tabel diatas, dari 57 responden menurut jenis kelamin ternyata jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan. Responden laki-laki berjumlah 37 orang atau 64,91% dari total responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 20 orang responden atau 35,09%.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berusia 20-30 tahun merupakan kelompok responden terbesar dengan jumlah 31 orang responden atau sebesar

54,39% kemudian disusul oleh kelompok usia 31-45 tahun sebanyak 13 orang responden atau sebesar 22,81% lalu diikuti kelompok usia dibawah 20 tahun sebanyak 8 orang responden atau sebesar 14,03% dan terakhir kelompok usia diatas 45 tahun sebanyak 5 orang responden atau 8,77%.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 27 orang responden atau sebesar 47,37%, kemudian diurutkan kedua adalah D3 sebanyak 16 orang responden atau 28,07% selanjutnya SMA sebanyak 10 orang responden atau 17,54% dan yang terakhir adalah S2 yaitu sebanyak 4 orang responden atau 7,02%.

### **Analisis Pelaksanaan Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan Pada PT. Agung Automall Jambi**

#### **Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan**

Hasil dari tabulasi berdasarkan kuisioner yang telah disebarakan kepada karyawan pada PT. Agung Automall jambi, maka diperoleh gambaran skor rata-rata tanggapan karyawan terhadap proses pemberian kompensasi yang dilakukan PT. Agung automall. Ada empat aspek yang digunakan yaitu gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung serta kategori untuk masing-masing komponen tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

#### **Tanggapan Responden Terhadap Aspek Gaji**

**Tabel 1 Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Terhadap Aspek Gaji**

No	Pernyataan	X	5	4	3	2	1	Total	Kategori
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan UMP	f	35	22	-	-	-	57	
		f.x	175	88	-	-	--	263	Sangat Memadai
		%	61,4	38,6	-	-	-	100	
2	Besaran gaji yang diberikan mencukupi aspek-aspek kebutuhan pokok anda	f	21	28	8	-	-	57	
		f.x	105	112	24	-	-	241	Sangat Memadai
		%	36,84	49,12	14,04	-	-	100	
3	Gaji yang dibayarkan tepat waktu	f	31	20	6	-	-	57	
		f.x	155	80	18	-	-	253	Sangat Memadai
		%	54,38	35,09	10,53	-	-	100	
	Akumulasi	f	87	70	14	-	-	171	
			435	280	42	-	-	252,33	Sangat Memadai
	Rata-rata	%	50,88	40,93	8,19	-	-	100	

Sumber: Data kuisioner (data olahan) 2010

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap aspek gaji pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan sudah sangat memadai terhadap aspek gaji, tetapi diantara tiga pernyataan tersebut terdapat nilai yang paling rendah yaitu pada pernyataan ke dua dengan nilai 241. Jadi pada pernyataan kedua yang menyangkut dengan besaran gaji yang diberikan mencukupi aspek-aspek kebutuhan harus diperbaiki untuk kedepannya.

**Tanggapan Responden Terhadap Aspek Upah****Tabel 2 Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Terhadap Aspek Upah**

No	Pernyataan	X	5	4	3	2	1	Total	Kategori
1	Upah lembur yang diberikan perusahaan sesuai dengan sistem pengupahan	f	15	28	11	3	-	57	Memadai
		f.x	75	112	33	6	--	226	
		%	26,32	49,12	19,3	5,26	-	100	
2	Memadainya upah yang diberikan perusahaan terhadap jam kerja untuk memenuhi kebutuhan pokok anda	f	14	33	10	-	-	57	Memadai
		f.x	70	132	30	-	-	232	
		%	24,56	57,89	17,55	-	-	100	
3	Upah yang dibayarkan telah layak dan adil sesuai dengan waktu kerja	f	23	18	16	-	-	57	Memadai
		f.x	115	72	48	-	-	235	
		%	40,35	31,58	28,07	-	-	100	
	Akumulasi	f	52	79	37	3	-	171	
			260	316	111	6	-	231	Memadai
	Rata-rata	%	30,41	46,2	21,64	1,75	-	100	

Sumber: Data kuisisioner (data olahan) 2010

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap aspek upah pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan sudah memadai terhadap aspek upah ,tetapi diantara tiga pernyataan tersebut terdapat nilai yang paling rendah yaitu pada pernyataan pertama dengan nilai 226.Jadi pada pernyataan pertama yang menyangkut dengan upah lembur yang diberikan perusahaan sesuai dengan system pengupahan harus diperbaiki dan ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik lagi.

**Tanggapan Responden Terhadap Aspek Insentif****Tabel 3 Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Terhadap Aspek Insentif**

No	Pernyataan	X	5	4	3	2	1	Total	Kategori
1	Memadainya insentif yang diberikan oleh perusahaan	f	25	23	9	-	-	57	Sangat Memadai
		f.x	125	92	27	-	--	244	
		%	43,86	40,35	15,79	-	-	100	
2	Insentif yang diberikan berdasarkan prestasi	f	37	16	4	-	-	57	Sangat Memadai
		f.x	185	64	12	-	-	261	
		%	64,91	28,07	7,02	-	-	100	
3	Insentif yang diberikan telah layak, dan sesuai dengan pencapaian kerja	f	35	13	9	-	-	57	Sangat Memadai
		f.x	175	52	27	-	-	254	
		%	61,40	22,81	15,79	-	-	100	
	Akumulasi	f	97	52	22	-	-	171	
			485	208	66	-	-	253	Sangat Memadai
	Rata-rata	%	56,72	30,41	12,87	-	-	100	

Sumber: Data kuisisioner (data olahan) 2010

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap aspek insentif pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan sudah sangat memadai terhadap aspek insentif,tetapi diantara tiga pernyataan tersebut terdapat nilai yang paling rendah yaitu pada pernyataan pertama dengan nilai 244.Jadi pada pernyataan pertama yang menyangkut dengan Memadainya insentif yang diberikan oleh perusahaan itu dijadikan pedoman untuk diperbaiki di masa selanjutnya.

**Tanggapan Responden Terhadap Aspek Kompensasi Tidak Langsung**  
**Tabel 4 Hasil Tabulasi Tanggapan Responden Terhadap**  
**Kompensasi Tidak Langsung**

No	Pernyataan	X	5	4	3	2	1	Total	Kategori
1	Tunjangan yang diberikan perusahaan memadai	f	19	26	6	6	-	57	
		f.x	95	104	18	12	--	229	Memadai
		%	33,33	45,61	10,53	10,53	-	100	
2	Asuransi yang diberikan telah memadai bagi karyawan	f	22	19	9	7	-	57	
		f.x	110	76	27	14	-	227	Memadai
		%	38,6	33,33	15,79	12,28	-	100	
3	Perusahaan menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai untuk kegiatan operasional	f	33	24	-	-	-	57	
		f.x	165	96	-	-	-	261	Sangat Memadai
		%	57,89	42,11	-	-	-	100	
	Akumulasi	f	74	69	15	13	-	171	
			370	276	45	26	-	239	Memadai
	Rata-rata	%	43,28	40,35	8,77	7,60	-	100	

Sumber: Data kuisisioner (data olahan) 2010

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap aspek kompensasi tidak langsung pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan sudah memadai terhadap aspek kompensasi tidak langsung,tetapi diantara tiga pernyataan tersebut terdapat nilai yang paling rendah yaitu pada pernyataan ke dua dengan nilai 227.Jadi pada pernyataan kedua yang menyangkut dengan asuransi yang diberikan telah memadai bagi karyawan harus diperbaiki dan diatur sebaik-baiknya.

Apabila kita lihat dari keseluruhan variabel yang dipaparkan untuk tanggapan karyawan terhadap proses pemberian kompensasi PT. Agung Automall Jambi kepada karyawan adalah sangat baik karena dilihat dari rentang skala yang digunakan, hasil perhitungan nilai rata-rata responden dapat dilihat perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \bar{X} &= \frac{252,33 + 231 + 253 + 239}{4} \\ &= \frac{975,33}{4} \\ &= 243,33 \end{aligned}$$

**Tabel Perhitungan Total Nilai Rata-rata****Tabel 5.3.1.5.15 Tabel Hasil Tanggapan Responden Terhadap Masing-masing Aspek Komponen Kompensasi**

No	Indikator	Skor Rata-rata	Kategori
1	Gaji	252,33	Sangat Memadai
2	Upah	231	Memadai
3	Insentif	253	Sangat Memadai
4.	Kompensasi tidak langsung	239	Memadai
Jumlah		243,33	Sangat Memadai

*Sumber: Data yang sudah diolah*

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel diatas terhadap aspek-aspek kompensasi yang diberikan PT.Agung Automall Jambi kepada karyawannya secara keseluruhan sangat memadai,tetapi diantara empat aspek tersebut terdapat nilai yang paling rendah yaitu pada aspek upah dengan nilai 231 terutama hal yang berkaitan dengan pernyataan upah lembur yang diberikan perusahaan sesuai dengan system pengupahan.Jadi perusahaan harus memperhatikan lagi tentang pemberian upah kepada karyawan untuk lebih baik lagi tanpa mengesampingkan aspek-aspek yang lainnya.

Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap pelaksanaan pemberian kompensasi PT.Agung Automall Jambi kepada karyawannya diatas,bahwa keempat aspek kompensasi tersebut sudah sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2005,hal 360) dimana ada empat komponen atau aspek kompensasi yaitu gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung.Berdasarkan hal tersebut dimama gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannyadalam sebuah perusahaan dan gaji yang diberikan kepada karyawan sudah melebihi UMP provinsi jambi pada tahun 2010.Dalam sistem pemberian upah perusahaan menetapkan sistem waktu yaitu besarnya upah yang diterima karyawan berdasarkan sistem waktu.

Begitu juga dengan hal insentif yakni imbalan yang diterima karyawan sangat memadai atas prestasi imbalan prestasi mereka,karena insentif dimata karyawan sangatlah penting karena apabila mereka mendapat insentif yang sesuai dengan prestasi akan mendorong semangat kerja para karyawan.Pada aspek kompensasi tidak langsung dinilai memadai,kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

**KESIMPULAN DAN SARAN****Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil kuisisioner tanggapan karyawan terhadap aspek gaji dan insentif dinilai oleh karyawan sangat memadai.Hal ini dikarenakan bahwa para karyawan PT.Agung Automall merasa kompensasi dari variabel gaji dan insentif yang mereka terima sudah memadai.
2. Berdasarkan hasil kuisisioner aspek Upah dan Kompensasi tidak langsung dinilai memadai oleh karyawan.Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut memiliki tanggapan yang positif dari karyawannya,dengan penilaian karyawan tersebut berarti upah dan kompensasi tidak langsung yang mereka terima telah layak bagi mereka.

3. Dari hasil penilaian secara keseluruhan, didapat hasil bahwa tanggapan karyawan PT. Agung Automall memberikan nilai yang sangat memadai terhadap pelaksanaan pemberian kompensasi. Hal ini terlihat bahwa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang mereka terima di PT. Agung Automall sangat memadai, tetapi pada aspek upah memiliki nilai yang paling rendah dari keempat aspek tersebut.
4. Jenis kompensasi yang diberikan PT. Agung Automall terdiri dari gaji pokok, upah lembur, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, jamsostek, tunjangan hari raya, jaminan sosial, bonus dan pemberian penghargaan. Sistem pembayaran kompensasi pada PT. Agung Automall menggunakan sistem waktu, yang dibayarkan menurut standar waktu dalam hal ini adalah bulanan.

#### Saran

Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi terhadap kompensasi yang diberikan, terutama pada aspek upah untuk kedepannya harus ditingkatkan lagi tanpa mengesampingkan aspek-aspek yang lainnya.

Untuk kedepannya LTO juga harus diperhatikan agar lebih baik lagi dengan meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dari tahun ke tahun agar karyawan bisa bertahan bekerja di perusahaan tersebut, sehingga jumlah karyawan yang keluar tentunya semakin menurun.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, Siti & Tri Heru, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia sebagai dasar meraih keunggulan bersaing*. UPP STIM YKPN : Yogyakarta.
- Cahayani, Ati, 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Indeks: Jakarta.
- Desler, Garry, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan*. Indeks : Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia Edisi 2*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan Malayu, S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta
- Iqbal, Hasan, 2003. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (statistik inferensif)*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Isjiyanto, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi 5*. BPFE : Yogyakarta.
- Moekijat, 1996. *Administrasi Gaji dan Kompensasi*. Mandar Maju : Bandung.
- Nitisemo, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia)*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan operasional*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial Edisi Revisi*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Simamora, Hendry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. STIE YKPN : Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Umar, Husein, 2004. *Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*, Rineka Cipta: Jakarta.
- Umar, Husein, 2001. *Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Rineka Cipta: Jakarta.