

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN PELAKSANA
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



**EKA NURRAMA SETYANINGSIH
NPM : 167210191**

**JURUSAN ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

**PEKANBARU
2020**

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

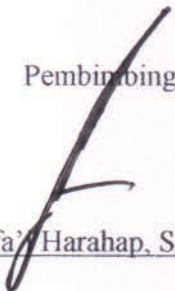
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama : Eka Nurrama Setyaningsih
Npm : 167210191
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana
Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Format sistematika dan pembahasan materi masing-masing bab dan sub-bab dalam skripsi ini, telah dipelajari dan di nilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konferehensif.

Pekanbaru, 20 April 2020

Pembimbing


Arief Rifa' Harahap, S.Sos., M.Si

Turut Menyetujui

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis,
Ketua,


La Ode Syarfan, SE, M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : Eka Nurrama Setyaningsih
Npm : 167210191
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana
Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Naskah Skripsi ini secara keseluruhan dinilai, relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karena itu Tim Penguji Ujian Konferehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Pekanbaru, 20 April 2020

Ketua


Arief Rifandi Harahap, S.Sos., M.Si

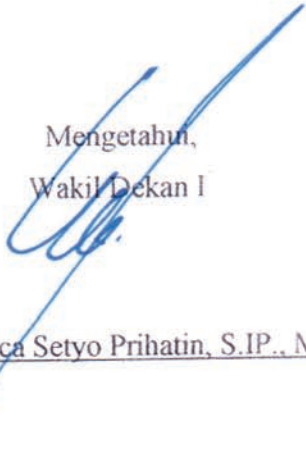
An. Tim Penguji
Sekretaris


La Ode Syarfan, SE., M.Si

Anggota


Muhammad Faisal Amrillah, S.Sos., M.Si

Mengetahui,
Wakil Dekan I


Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

=====

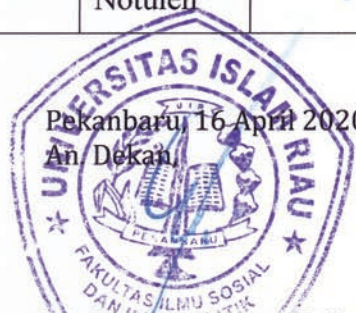
BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 156 /UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 08 April 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Kamis tanggal, 09 April 2020 jam 10.00 – 11.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

Nama : Eka Nurrama Setyaningsih
NPM : 167210191
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekanbaru.**

Nilai Ujian : Angka : " 78,4 " ; Huruf : " B + "
Keputusan Hasil Ujian : Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji :

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Arief Rifai Harahap, S.Sos, M.Si	Ketua	1. 
2.	La Ode Syarfan, SE., M.Si.	Sekretaris	2. 
3.	M. Faisal Amrillah, S.Sos., M.Si.	Anggota	3. 
4.	Afrizal, SE., M.Si.	Notulen	4. 



Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR :156/UIR-FS/KPTS/2020
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmiah dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum ujian komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 081/UIR/KPTS/2017, tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2012-2016.
- Memperhatikan** : Rekomendasi Ka Prodi dan Wakil Dekan I Bidang Akademik (WD.I) tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawah ini :

Nama : **Eka Nurrama Setyaningsih**
N P M : 167210191
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekanbaru..

1. Arief Rifai Harahap.,S.Sos.,M.Si Sebagai Ketua merangkap Penguji
2. La Ode Syarfan.,S.Sos.,M.Si Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3. M. Faisal Amrillah.,S.Sos.,M.Si Sebagai Anggota merangkap Penguji
4. Afrizal.,SE.,M.Si Sebagai Notulen
2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.
3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.



Ditetapkan di Pekanbaru
Pada Tanggal : 08 April 2020
An. Dekan

Dr . H. Panca Setyo Prihatin.,S.IP.,M.Si
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Tembusan Disampaikan Kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Jurusan ADM Bisnis.....
- 4 A r s i p -----sk.penguji

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Eka Nurrama Setyaningsih
Npm : 167210191
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana
Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh Mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi dan masukan Tim Penguji dan dinilai telah memenuhi persyaratan administratif dan akademis, oleh karena itu dapat disahkan sebagai sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 20 April 2020

Ketua,


Arief Rifai Harahap, S.Sos., M.Si

An. Tim Penguji
Sekretaris,


La Ode Syarfan, SE., M.Si

Wakil Dekan I,


Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si

Turut Menyetujui,

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Ketua,


La Ode Syarfan, SE., M.Si

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk naskah skripsi

Yang sederhana ini ku persembahkan sebagai sedikit

Tanda bakti dan ucapan terima kasih ku kepada

Segenap hamba Allah yang ku tuliskan berikut ini yang

Telah banyak berjasa dalam perjalanan kehidupanku

Sampai saat ini.

Khusus untuk Ayahda **Heru Setyo Atmodjo**

Bersama Ibunda **Munani** yang tercinta.

Terima kasih atas seluruh limpahan kasih sayang

Yang tidak terbatas yang telah Beliau curahkan kepada ku,

Semoga Allah Swt tetap melimpahkan rahmat dan

Karunia yang tiada terputus kepada Beliau, amin...

Kepada yang tersayang adikku **Maulana Dwi Asniwar Prasetyo**

Yang telah memotivasi ku dalam menyelesaikan studi.

Terimakasih untuk semua

Bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT

Mencatatnya sebagai amal baik beliau dan

Membalasnya dengan rahmat dan karunia yang

Setimpal, amiin...

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat dan karunia-Nya dan dengan segala keterbatasan akhirnya karya ilmiah yang ditulis dalam bentuk skripsi ini dapat penulis selesaikan. Skripsi yang berjudul “Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru” ini penulis tulis dan diajukan ke fakultas dalam rangka memenuhi salah satu syarat menamatkan studi dan sekaligus memperoleh gelar sarjana strata satu.

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab-perbab skripsi ini sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah dan ketentuan yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa pada lembar tertentu dari naskah skripsi ini mungkin ditemukan berbagai kesalahan dan kekurangan. Untuk membenahi hal itu penulis berharap kemakluman serta masukan dari para pembaca.

Penulis menyadari pula bahwa dalam proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan jasmani maupun rohani sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi., SH. MCL. Selaku Rektor Universitas Islam Riau yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang Bapak Pimpin.
3. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
4. Bapak La Ode Syarfan., SE., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
5. Bapak Arief Rifa'i S.Sos., M.Si. Selaku Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dari awal hingga akhir skripsi ini serta memberikan petunjuk, saran yang bermanfaat dan menularkan pengetahuan kepada penulis terutama selama proses bimbingan berlangsung.
6. Dosen-dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
7. Kepada Pimpinan beserta karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, yang telah bersedia memberikan kemudahan dalam melakukan penelitian dan pengambilan data yang dibutuhkan dalam skripsi ini.
8. Teman-teman jurusan Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2016 yang telah memberi dorongan, motivasi dan doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

9. Kepada Angga Aditia dan Fadhila Tawassalna yang juga telah memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Terakhir, tetapi yang utama dari keseluruhan, kepada keluarga besar tercinta khususnya untuk kedua orang tua penulis, Ayahanda Heru Setyo Atmodjo terimakasih sudah menjadi sosok ayah yang luar biasa tegas, baik, dan tidak mengenal lelah, didikanmu kepadaku yang untuk selalu rendah hati dan saling menghargai. Tak lupa juga kepada Ibunda Munani yang telah memberi dukungan, semangat, terimakasih atas doa, ketulusan serta penantian yang panjang ini.

Semoga Allah SWT memberikan Rahmatnya kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun Skripsi ini. Naskah skripsi ini penulis sadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat positif diharapkan dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini untuk kesempurnaan penulisan.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta bagi Nusa dan Bangsa Amin.

Demikian yang dapat saya sampaikan lebih dan kurang saya mohon maaf dan terimakasih.

Pekanbaru, 20 April 2020
Penulis,

Eka Nurrana Setyaningsih.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	i
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
BERITA ACARA UJIAN KONFEREHENSIF SKRIPSI	iii
SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL	iv
PENGESAHAN	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	18
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	18

BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan.....	20
1. Konsep Administrasi.....	20
2. Konsep Organisasi	21
3. Konsep Manajemen.....	22
4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	23
5. Konsep Kompensasi.....	24
6. Bentuk – Bentuk Kompensasi.....	26
7. Tujuan Kompensasi.....	30

8. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	34
9. Metode Kompensasi.....	36
10. Sistem dan Kebijakan Kompensasi.....	37
11. Penelitian Terdahulu	41
B. Kerangka Pikir.....	43
C. Konsep Operasional	45
D. Operasionalisasi Variabel.....	47
E. Teknik Pengukuran	49

BAB III: METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian.....	53
B. Lokasi Penelitian	53
C. Populasi dan Sampel	54
D. Teknik Penarikan Sampel.....	56
E. Jenis dan Sumber Data	57
F. Teknik Pengumpulan Data.....	58
G. Teknik Analisis Data.....	58
H. Jadwal Kegiatan Penelitian	59

BAB IV : DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan	61
B. Struktur Organisasi.....	65
C. Fungsi dan Tugas Organisasi	67
D. AktivitasPerusahaan	75

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	77
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
2. Responden Berdasarkan Umur	78
3. Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan.....	79
4. Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan	80

B. Hasil dan Pembahasan Data Mengenai Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	81
1. Gaji	81
2. Insentif	84
3. Tunjangan	87
4. Jaminan Kesehatan	90
5. Jaminan Sosial	92
6. Bayaran Diluar Jam Kerja	95

BAB VI: PENUTUP

A. Kesimpulan.....	103
B. Saran.....	104

DAFTAR KEPUSTAKAAN	106
---------------------------------	------------

LAMPIRAN.....	109
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
I.1	Jumlah Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	4
I.2	Jenis-jenis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.....	11
I.3	Jumlah Kompensasi Langsung Karyawan Pelaksana berdasarkan jenis yang dibayarkan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru Periode Tahun 2017-2019	12
I.4	Jenis Pemberian Kompensasi Tidak Langsung Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru Tahun 2019.....	13
I.5	Rumah Sakit Yang Bekerja Sama Dengan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	15
I.6	Fasilitas Tunjangan Kesehatan rawat inap/Opname untuk KaryawanPT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	16
1.7	Tarif Pembelian Kaca Mata Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	17
II.1	Tabel Penelitian Terdahulu	41
II.2	Operasional Variabel Mengenai Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	47
III.1	Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Karyawan Pelaksana ...	56

III.2	Jadwal dan waktu kegiatan penelitian “Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	60
V.1	Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin Karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.....	77
V.2	Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.....	78
V.3	Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	79
V.4	Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Masa Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	80
V.5	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Gaji pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.....	82
V.6	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Insentif pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.....	85
V.7	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tunjangan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.....	88
V.8	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Jaminan Kesehatan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	90
V.9	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Jaminan Sosial pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.....	93
V.10	Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bayaran Diluar Jam Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	95
V.11	Rekapitulasi Tanggapan Responden Karyawan Terhadap Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 Kerangka Pikir Tentang Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	44
IV.1 Logo PT. PN V tahun 1998 -2012.....	63
IV.2 Logo PT. PN V tahun 2013 – Sekarang	63
IV.3 Struktur Organisasi PT. Perkebunana Nusantara V (Persero) Pekanbaru	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Wawancara Untuk Manager SDM PT. Perkebunan Nusantara V (Persero).....	109
2. Daftar Kuesioner Untuk Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	111
3. Rekapitulasi Identitas Responden Karyawan Pelaksana.....	117
4. Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kompensasi.....	119
5. Dokumentasi Penelitian	121
6. Surat Izin Penelitian No. 5/SDM/X/32/II/2020 dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	127
7. Surat Keterangan Lulus Plagiasi Skripsi No. 648/A_UIR/5-FS/2020.....	128
8. Surat Rekomendasi No. 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/30015 dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	129
9. Surat Mohon Rekomendasi Riset No. 99/E-UIR/27-FS/2020	130

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eka Nurrama Setyaningsih
Npm : 167210191
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Dengan pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 April 2020
Pelaku Pernyataan,



Eka Nurrama Setyaningsih

ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN PELAKSANA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PEKANBARU

ABSTRAK

Oleh :

Eka Nurrama Setyaningsih

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi untuk karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Indikator penilaian kompensasi meliputi gaji, insentif, tunjangan, jaminan kesehatan, jaminan sosial dan bayaran diluar jam kerja. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independent) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 268 orang karyawan sedangkan sampelnya terdiri dari 73 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan yang digunakan terdiri dari data primer, yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan teknik daftar koesioner dan wawancara serta data sekunder yang disimpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif. Kesimpulan dan rekomendasi penelitian tentang pemberian kompensasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru berada pada kategori cukup baik pada persentase 57,43%. Dengan saran lebih lanjut agar perusahaan untuk dapat mempertahankan dan memperhatikan lagi kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena menyangkut kelangsungan karyawan dalam bekerja.

Kata Kunci : Analisis, Kompensasi, Karyawan

**ANALYSIS OF PROVIDING COMPENSATION FOR IMPLEMENTING
EMPLOYEE AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO)
PEKANBARU**

ABSTRACT

BY:

Eka Nurrama Setyaningsih

This study aims to look at how the implementation of Providing Compensation for implementing employees at PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Assessment indicators namely salaries, incentives, fringe benefits, health benefits, social benefits, pay outside working hours. The type of research used was descriptive research, that is the assessment used to figure out the value of independent variable, either one variable or more (independent) without making comparison or connecting between variables one with other variables. The population in this study consists of 268 people while the sample consists of 73 employee. The technique used in this research is Proportionate Stratified Random Sampling. Types and data collection technique used consisted of primary data, obtained directly from the respondents by using questionnaires and interview techniques and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is decriptive method. The conclusions and recommendations of the research concerning the granting of compensation to PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru categorized fairly good at the persentation 57,43%. With further advice to be able to maintain and pay more attention to the provision of compensation because it involvws the continuity of employees in work.

Keywords : Analysis, Compensation and Employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan suatu perusahaan dalam bentuk apapun, baik itu perusahaan besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur yang namanya Sumber Daya Manusia. Saat ini Sumber Daya Manusia (*Human Resource*) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi kunci yang menentukan perkembangan perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari suatu hubungan dan peranan manusia didalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam sebuah organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan karyawan. Didalam suatu perusahaan pencapaian tujuan sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya adalah suatu hal yang penting untuk dicapai. Agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka perusahaan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk selalu terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi atau perusahaan. Perhatian ini diperlukan untuk mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan

demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu untuk terus diperhatikan mengingat peran sumber daya manusia yang besar di dalam perusahaan.

Setiap anggota atau karyawan dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri. Ketersediaan karyawan dalam mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu, sebenarnya dapat dikatakan bahwa para pekerja mengharapkan adanya kompensasi dari perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhan para pekerjanya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan ukuran terhadap kualitas kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik itu untuk kepentingan perusahaan maupun untuk kepentingan para karyawan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar berprestasi. Kepuasan terhadap kompensasi ditentukan oleh keadilan kompensasi, tingkat kompensasi, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Kompensasi dapat dijadikan sebagai kepuasan kerja bagi karyawan dengan memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Keadilan internal dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan, sedangkan untuk keadilan eksternal dilakukan dengan survei gaji. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif.

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya di sektor agribisnis yang terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan memotivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Dalam operasionalnya PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru pada kantor pusat terdiri atas bagian-bagian yaitu bagian sekretaris perusahaan, bagian satuan pengawasan internal, bagian tanaman, bagian teknik dan pengelolaan, bagian keuangan, bagian pemasaran, bagian perencanaan strategis, bagian sumber daya manusia (personalia), bagian hukum, bagian pengadaan.

Saat ini PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru banyak menggunakan tenaga kerja. Penggolongan tenaga kerja karyawan pada PTPN V dibagi menjadi dua yaitu Karyawan Pimpinan dan Karyawan Pelaksana. Karyawan pimpinan yaitu karyawan yang berada pada golongan strata III sampai dengan strata VII, dan bekerja di kantor, sedangkan karyawan pelaksana yaitu karyawan yang berada pada golongan strata I sampai dengan golongan strata II, yang bekerja di kantor dan lapangan.

Untuk mengetahui jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.1 : Jumlah Karyawan Pelaksana pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru Berdasarkan Bagian Tahun 2019

No	Bagian	Jumlah Karyawan Pelaksana (Orang)
1	Bagian Sekretaris Perusahaan (SPR)	74
2	Bagian Satuan Pengawasan Internal (SPI)	8
3	Bagian Tanaman (TNM)	15
4	Bagian Teknik dan Pengelolaan (TEP)	18
5	Bagian Keuangan (KEU)	35
6	Bagian Pemasaran Produksi & Pembelian Bahan Baku (PEM)	16
7	Bagian Perencanaan Strategis (PST)	18
8	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	14
9	Bagian Hukum (HKM)	58
10	Bagian Pengadaan (PGD)	12
Total		268

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pelaksana permasing-masing bagian yaitu bagian sekretaris perusahaan sebanyak 74 karyawan pelaksana, bagian satuan pengawasan internal sebanyak 8 karyawan pelaksana, bagian tanaman sebanyak 15 karyawan pelaksana, bagian teknik pengelolaan sebanyak 18 karyawan pelaksana, bagian keuangan sebanyak 35 karyawan pelaksana, bagian pemasaran sebanyak 16 karyawan pelaksana, bagian perencanaan strategis 18 karyawan pelaksana, bagian sumber daya manusia sebanyak 14 karyawan, bagian hukum sebanyak 58 karyawan pelaksana dan bagian pengadaan sebanyak 12 karyawan pelaksana. Dimana total keseluruhan dari karyawan pelaksana yang bekerja di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru sebanyak 268 orang karyawan.

Adapun masing-masing tugas karyawan pelaksana pada setiap bagian di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru antara lain :

1. Pada Bagian Sekretasi Perusahaan (SPR) Tugas atau jabatan bagi karyawan pelaksana terdiri dari Krani Kepala bertugas dalam mengontrol tugas krani lainnya dimana dibawah langsung oleh Asisten dalam membantu mengenai urusan sekretasi perusahaan dari Pelaksanaan kegiatan urusan rumah tangga, kemitraan dan bina lingkungan. Krani Urusan Sekretariat bertugas dari mendistribusikan surat, dokumen, paket masuk dan keluar baik dari pihak internal maupun eksternal, mengarsipkan copy surat masuk dan keluar dari dan untuk direksi dan surat-surat bagian sekretaris perusahaan serta copy surat-surat keputusan Direksi, menyiapkan copy surat atau dokumen untuk memenuhi permintaan dari bagian lain dan dari eksternal, melaksanakan pengadaan tiket untuk keperluan dinas, membuat draf surat perjalanan dinas serta perhitungan pembayaran (lumpusum, tiket, hotel dll). Krani Urusan Rumah Tangga mengurus permintaan Surat Perjalanan Dinas untuk sopir, menyiapkan layanan penyediaan transportasi dan konsumsi untuk tamu-tamu perusahaan di Kantor Pusat, melaksanakan perawatan gedung, emplesma dan instalasi listrik, air, telpon Kantor Pusat, mess dan menyiapkan layanan penyediaan konsumnis bagi karyawan di Kantor Pusat.
2. Pada bagian Satuan Pengawasan Internal (SPI) Tugas atau jabatan bagi karyawan pelaksana terdiri dari Krani urusan pengawasan bidang tanaman dimana mengumpulkan data yang terkait dengan objek pemeriksaan bidang tanaman dari kebun dan laporan hasil pemeriksaan dilapangan. Krani urusan pengawasan bidang pengolahan, instalasi dan teknik umum

dimana menyiapkan draf laporan hasil pemeriksaan bidang pengolahan, instalasi dan teknik umum, menyiapkan data dan bahan untuk evaluasi tindak lanjut serta bahan evaluasi sistem dan prosedur pengawasan internal bidang pengolahan, instalasi dan teknik umum. Krani urusan pengawasan keuangan, pemasaran dan sdm menyiapkan draf laporan hasil pemeriksaan bidang keuangan, pemasaran dan sdm, menyiapkan data dan bahan untuk evaluasi tindak lanjut serta bahan evaluasi sistem dan prosedur pengawasan internal bidang keuangan, pemasaran dan sdm.

3. Bagian Tanaman (TNM) Tugas atau jabatan bagi karyawan pelaksana terdiri dari Krani urusan bagian tanaman bertugas membuat kompilasi dan membuat draf hasil laporan yang melingkup bagian tanaman terdiri dari laporan produksi, laporan biaya, laporan harga pokok, dan laporan kegiatan-kegiatan lain di bagian lapangan. Krani urusan pemupukan dan pemeliharaan tanaman menghasilkan dimana bertugas membuat kompilasi kebutuhan pemakaian bahan kimia untuk pemeliharaan TM di seluruh unit usaha, membuat kompilasi kebutuhan pupuk berdasarkan permintaan dari unit/kebun dan mempersiapkan surat permohonan pengadaan Direksi. Krani urusan produksi tanaman bertugas melakukan kompilasi data produksi kelapa sawit harian, mingguan, bulanan, tahunan untuk bahan analisis produksi.
4. Pada Bagian Teknik dan Pengolahan (TEP) Tugas atau jabatan bagi karyawan pelaksana terdiri dari Krani urusan teknik sipil bertugas membuat draf spesifikasi teknis (barang dan jasa) dan HPS untuk

keperluan pengadaan barang, membuat draf inventarisasi fisik bangunan, jalan, jembatan dan saluran air untuk mengetahui kondisi aset dan kebutuhan pemeliharaan /pengembangan. Krani urusan traksi dan alat berat bertugas menyiapkan data biaya pekerjaan traksi, membuat draf inventarisasi fisik alat pengangkutan, alat-alat berat, genset dan instalasi listrik diluar pabrik terhadap kebutuhan pemeliharaan/pengembangan. Krani urusan pengolahan kelapa sawit bertugas membuat data anggaran pengolahan kelapa sawit, membuat laporan stock produksi harian (CPO, Inti, PKO dan PKM) di pabrik untuk informasi ke bagian pemasaran.

5. Bagian Keuangan (KEU) Tugas atau jabatan bagi karyawan pelaksana terdiri dari Krani urusan pajak bertugas menyiapkan faktur pajak atas penjualan lokal dan SPT masa PPN setiap bulan, membuat kompilasi bukti pemotongan, surat setoran pajak atas Pph 21, 22, 23, setiap bulan dan SPT masa Pph 21, 22, 23, 25, membuat kompilasi perpajakan dari semua Unit/kebun. Krani urusan asuransi bertugas membuat draf/jadwal pelunasan kewajiban asuransi baik jangka pendek maupun jangka panjang, melakukan survei kelapangan atas objek yang diajukan klaim asuransi oleh Bagian/Unit. Krani urusan pengelolaan Kas dan pendanaan Eksternal dimana pengelolaan kas karyawan pelaksana membuat draf laporan harian atau bulanan posisi kas dan bank, membuat data untuk usulan prioritas pembayaran berdasarkan ketersediaan kas, menyiapkan cek/giro/transfer untuk ditanda tangani Direksi atas pelaksanaan pembayaran. Sedangkan pendanaan eksternal tugas pokoknya yaitu melaksanakan administrasi dan

kelengkapan dokumen untuk persyaratan peminjaman, membuat surat permintaan pembayaran yang berkaitan dengan pelunasan hutang pokok dan kewajiban bunga baik untuk hutang jangka pendek maupun hutang jangka panjang.

6. Lalu pada Bagian Pemasaran Produksi dan Pembelian (PEM) Tugas atau jabatan bagi karyawan pelaksana terdiri dari Krani urusan pemasaran kelapa sawit dan karet bertugas membuat draf SPP untuk biaya angkut dan *handling* produk kelapa sawit dari PKS ke tengki timbun atau pembeli, membuat draf *Delivery Order* (DO) untuk penjualan franco PKS, membuat draf kontrak pengangkutan produk kelapa sawit untuk pengiriman ke tengki timbun atau pembeli. Krani urusan pembelian TBS plasma dan non plasma bertugas mengumpulkan data untuk menyusun target pembelian TBS plasma/non plasma yang akan dituangkan dalam RKAP/RKO, membuat draf laporan berkala pembelian TBS plasma/non plasma.
7. Pada Bagian Perencanaan Strategis (PST) Tugas atau jabatan bagi karyawan pelaksana terdiri dari Krani urusan SMK3 bertugas menyiapkan data dan melaksanakan audit internal sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) untuk persiapan Audit Surveillance, serta menyiapkan data laporan implementasi SMK3 di perusahaan. Krani urusan jaringan dan system komunikasi data serta hardware bertugas membuat SOP tentang pemanfaatan infrastruktur LAN, WAN dan jaringan komunikasi data di perusahaan, membuat kajian perencanaan desain/arsitektur jaringan komunikasi data yang digunakan dalam sistem

informasi manajemen berbasis komputer dan jaringan komunikasi, mengatur akses mengelola bandwidth dan koneksi internet perusahaan, membuat evaluasi dan uji kelayakan terhadap perangkat keras (*hardware*) yang berkaitan dengan jaringan komunikasi data yang akan di gunakan di perusahaan.

8. Bagian Sumber Daya manusia (SDM) tugas atau jabatan bagi karyawan pelaksana terdiri dari krani kepala dimana tugasnya meliputi semua kegiatan krani di satu divisi sdm dalam mengawasi dan mengontrol tugas karyawan lainnya. Krani urusan personalia golongan I sampai golongan IV membantu asisten dalam membuat daftar karyawan yang mendapat tunjangan sewa rumah, air listrik dan bahan bakar serta santunan sosial, menyiapkan draf daftar gaji, THR, bonus, dan cuti untuk seluruh karyawan, membuat draf rekapitulasi daftar penilaian kinerja karyawan. Krani urusan kesehatan bertugas memeriksa dan memverifikasi permintaan pembayaran kwitansi perobatan Direksi dan Komisaris serta karyawan kantor pusat/kebun/pks/unit. Memeriksa dan memproses permintaan kartu pengobatan, memeriksa dan memverifikasi tagihan RS Rujukan.
9. Bagian Hukum (HKM) tugas atau jabatan bagi karyawan pelaksana terdiri dari krani urusan Agraria dimana karyawan pelaksana membantu asisten dalam melaksanakan administrasi untuk proses perpanjangan atau permohonan baru hak tanah baik HGU maupun HGB, proses perizinan mendirikan bangunan, pabrik, fasilitas pabrik yang berada di kebun. Krani

urusah keamanan membantu asisten dalam mengurus administrasi penempatan petugas keamanan dari instansi terkait (TNI dan Polri) yang diperbantukan ke perusahaan atau mengenai keamanan aset perusahaan. Petugas keamanan melaksanakan pengamanan secara menyeluruh di perusahaan.

10. Bagian Pengadaan (PGD) tugas atau jabatan bagi karyawan pelaksana terdiri dari Pj. Krani Kepala dimana dibawah langsung oleh asisten / membantu mengenai pengadaan barang dan jasa seperti konstruksi dan gudang. Krani urusan pengadaan Teknik/Konstruksi, melakukan administrasi (pencatatan, pengarsipan, kompilasi) berita acara penerimaan barang di unit-unit bagian. Krani urusan pengadaan gudang dimana melakukan administrasi penerimaan dan penyimpanan barang yang diadakan oleh bagian pengadaan sebelum diserahkan ke bagian atau unit yang memesan, menghitung jumlah dan jenis barang yang masih tersimpan di gudang kantor pusat (gudang transit) dan mengonfirmasi ke bagian atau unit yang memesan melalui krani kepala dan asisten.

Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan kerja yang dimiliki karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Agar dapat menjalankan kegiatan operasional, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki jiwa semangat dan gairah kerja yang tinggi untuk dapat menunjang produktivitas dan kinerja karyawan agar meningkat seperti, bertanggung jawab dalam tindakan dan menyelesaikan tugas, mutu pekerjaan yang diselesaikan berkualitas serta memiliki kedisiplinan yang tinggi. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan membuat karyawan mendapatkan kompensasi dari hasil penjualan tersebut. Agar kinerja karyawan terus meningkat, perusahaan memberikan berbagai perhatian terhadap karyawannya, salah satunya dengan memberikan kompensasi.

Adapun jenis-jenis kompensasi yang diterima karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, sebagai berikut:

Tabel I.2 : Jenis-jenis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
<ul style="list-style-type: none"> • Gaji Pokok • Tunjangan Peralihan • Sewa Rumah • Bonus Tahunan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan Ketenagakerjaan • Tunjangan Kesehatan • Bayaran Diluar Jam Kerja

Sumber : Data PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Dari tabel I.2 diatas secara umum terlihat jenis-jenis pemberin kompensasi yang diterima oleh setiap karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Adapun yang diberikan oleh perusahaan yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan setiap bulannya kepada karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung atau kompensasi pelengkap (*Fringe Benefit*)

merupakan bentuk penyediaan paket *benefits* dan penyelenggaraan program-program karyawan, yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi berbentuk ini tentu akan memotivasi karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pelaksana sebagai berikut :

Tabel I.3 : Jumlah Kompensasi Langsung Karyawan Pelaksana berdasarkan jenis yang dibayarkan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru Periode Tahun 2017-2019

No	Jenis Kompensasi	Jumlah Kompensasi		
		2017	2018	2019
1	Gaji Pokok			
	a. Golongan I	Rp. 1.874.401	Rp. 2.183.377	Rp. 2.485.985
	b. Golongan II	Rp. 2.974.237	Rp. 3.259.084	Rp. 3.586.009
2	Tunjangan Peralihan			
	a. Golongan I	Rp. 1.593.000	Rp. 1.784.133	Rp. 1.982.600
	b. Golongan II	Rp. 2.264.333	Rp. 2.587.000	Rp. 2.920.280
3	Sewa Rumah			
	a. Golongan I	Rp. 538.300	Rp. 607.800	Rp. 694.646
	b. Golongan II	Rp. 901.674	Rp. 1.060.299	Rp. 1.143.786
4	Bonus Tahunan			
	a. Golongan I	Rp. 3.649.000	Rp. 3.982.000	Rp. 4.192.000
	b. Golongan II	Rp. 5.095.000	Rp. 5.231.000	Rp. 5.575.000

Sumber : Data PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2017 sampai tahun 2019, jumlah kompensasi langsung yang diberikan pihak perusahaan berdasarkan dengan masing-masing golongan karyawan pelaksana di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Perusahaan menerapkan sistem gaji pokok yang disesuaikan dengan jabatan dan golongan karyawan itu sendiri yang diterima perbulan oleh karyawan. Tunjangan peralihan diberikan kepada

karyawan berdasarkan pada masing-masing golongan yang disesuaikan dengan kriteria penilaian karyawan yang terdiri dari kualitas kerja, tanggung jawab, kedisiplinan dan jumlah kehadiran. Untuk sewa rumah diberikan kepada karyawan apabila karyawan tidak menerima fasilitas rumah dinas dari perusahaan dan berhak mendapatkan tunjangan sewa rumah, tunjangan air yaitu $10\% \times$ sewa rumah dan tunjangan listrik yaitu $25\% \times$ sewa rumah. Sedangkan untuk pemberian Bonus diberikan pada pertengahan tahun, dan besar kecilnya bonus yang diberikan berdasarkan keuntungan perusahaan dari hasil produksi penjualan sawit di kebun. Pemberian bonus sesuai dengan masing-masing golongan karyawan dan pemberian bonus kepada karyawan ini sering mengalami ketidak tepatan waktu dalam pemberiannya karena tidak ditentukan tanggal pemberiannya.

Agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya lagi serta semangat dalam bekerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru tidak saja memberikan kompensasi langsung kepada karyawannya tetapi perusahaan juga memberikan kompensasi yang berbentuk tidak langsung.

Adapun kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pelaksana sebagai berikut :

Tabel I.4 : Jenis Pemberian Kompensasi Tidak Langsung Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru Tahun 2019

No	Jenis Tunjangan	Persen (%) Jumlah (Rp)
1	Tunjangan Ketenagakerjaan	5% dari gaji pokok sesuai golongan
2	Tunjangan Kesehatan	5% dari gaji pokok sesuai golongan
3	Cuti Kerja	60% X gaji pokok sesuai golongan
4	Tunjangan Hari Raya	1 Bulan gaji sesuai golongan

Sumber : Data PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Dilihat dari tabel 1.4 diatas merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi ini diberikan untuk mempertahankan keberadaan karyawan sebagai bagian dari perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Kompensasi tidak langsung yang didapatkan karyawan berdasarkan tabel diatas berupa tunjangan ketenagakerjaan, melalui BPJS ketenagakerjaan setiap karyawan pelaksana diikutsertakan dalam program Sosial Tenaga Kerja, yang terdiri dari Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. Karyawan setiap bulannya dibayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan ini sebesar 5% dari Gaji perbulan karyawan.

Sedangkan untuk tunjangan hari raya di dapatkan karyawan setiap satu tahun sekali menjelang hari raya. Pelaksanaan pembayarn THR disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing atau sesuai dengan kesepakatan karyawan dan perusahaan. Tunjangan Cuti didapatkan 60% dari gaji pertahun dan setiap karyawan mendapatkan jatah cuti selama 12 hari/Tahunan dan 60 hari/6 tahun sebagai cuti panjang dengan ketentuan karyawan tidak memperoleh hak cuti tahunan dalam 2 tahun berjalan (Tahun ke 7 dan ke 8). Meskipun karyawan mendapatkan jatah cuti dari perusahaan, bagi karyawan yang memakai hak jatah cuti, tunjangan cutinya akan dikenakan pemotongan sesuai berapa hari cuti yang dipakai oleh karyawan dan kebijakan dari perusahaan.

Selain itu perusahaan juga memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawannya. Tunjangan kesehatan yang diberikan melalui BPJS kesehatan ini, dimana dengan membayar iuran jaminan kesehatan sebesar 5% dari Gaji perbulan karyawan. Iuran ini dibayarkan secara langsung oleh pemberi kerja atau melalui

perusahaan kepada BPJS kesehatan. Selain BPJS kesehatan perusahaan menyediakan Rumah Sakit yang merupakan anak perusahaan dari PTPN V Pekanbaru. Rumah Sakit ini disediakan perusahaan untuk karyawan yang ingin memeriksa kesehatannya, namun bagi pasien atau karyawan mengalami penyakit yang memerlukan pembedahan atau fasilitas rumah sakit tidak memadai pasien maka pihak Nusalima Medika akan memberikan rujukan kerumah sakit lain yang bekerja sama dengan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Adapun rumah sakit rujukan yang bekerja sama dengan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru antara lain :

Tabel I.5 : Rumah Sakit Yang Bekerja Sama Dengan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

NO	Rumah Sakit Rujukan
1	Rumah Sakit Eka Hospital
2	Rumah Sakit Awal Bros Panam
3	Rumah Sakit Awal Bros Sudirman
4	Rumah Sakit Syafira
5	Rumah Sakit Zainab
6	Rumah Sakit Tabrani

Sumber : Data PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.5 diatas merupakan nama-nama Rumah Sakit yang bekerja sama dengan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru diantaranya Rumah Sakit Eka Hospital, Rumah Sakit Awal Bros Panam, Rumah Sakit Awal Bros Sudirman, Rumah Sakit Syafira, Rumah Sakit Zainab, Rumah Sakit Tabrani.

Meskipun perusahaan bekerja sama dengan keenam Rumah Sakit diatas, karyawan tidak dapat memilih Rumah Sakit rujukan mana yang diinginkan apabila tidak dalam keadaan darurat, tetapi pihak Perusahaan dari RS Nusalima

Medika yang akan menentukan sesuai dengan pemeriksaan penyakit yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan golongan karyawan.

Adapun fasilitas rumah sakit untuk rawat inap yang diberikan kepada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini, antara lain:

Tabel I.6 : Fasilitas Tunjangan Kesehatan rawat inap/Opname untuk Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Golongan Karyawan	Tunjangan Kesehatan
Golongan IA	Kelas III
Golongan IB – IID	Kelas II

Sumber : PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa kelas ruangan perawatan atau opname di rumah sakit untuk karyawan ditentukan sesuai dengan golongannya. Bagi karyawan pelaksana yang berada pada golongan IA menerima fasilitas ruang inap atau kelas III (tiga). Sedangkan untuk golongan IB - IID menerima fasilitas ruang inap yaitu berada di kelas II (dua).

Meskipun fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk rawat inap ditentukan sesuai dengan kebijakan rumah sakit, perusahaan serta golongan karyawan, akan tetapi beberapa karyawan ada yang menambah biaya perawatan sendiri diluar biaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui BPJS seperti pindah ruang kelas inap dan berobat yang diluar tanggungan BPJS. Hal ini dikarenakan, kurangnya rasa nyaman yang diperoleh oleh karyawan serta pelayanan yang kurang dari rumah sakit yang terkait.

Selain kompensasi kesehatan rawat inap, perusahaan juga memberikan tunjangan kesehatan lainnya dalam pengobatan karyawan seperti pengobatan mata

yang ditanggung perusahaan sebatas pemberian kaca mata. Adapun tarif pembelian Kaca Mata diatur seperti tabel berikut :

Tabel I.7 : Tarif Pembelian Kaca Mata Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

No	Karyawan Golongan	Harga (Rp.)		
		Bingkai	Lensa	Jumlah
1	Golongan IA	132.000	165.000	297.000
2	Golongan IB – IID	220.000	220.000	440.000

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tarif pembelian kaca mata yang ditanggung oleh perusahaan untuk karyawan golongan IA sebesar Rp. 297.000 dimana Rp. 132.000 untuk bingkai dan Rp. 165.000 untuk lensa. Sedangkan untuk karyawan golongan IB - IID biaya kaca mata yang ditanggung sebesar Rp. 440.000 dimana Rp 220.000 untuk biaya bingkai dan Rp. 220.000 untuk biaya Lensa. Pengobatan mata pada kelainan refraksi yang ditanggung perusahaan ini hanya sebatas pemberian kaca mata. perusahaan tidak menanggung pembelian kaca mata norman sungluss atau lensa-lensa lain yang diperuntukkan sebagai pelindung. Apabila pembelian kaca mata melebihi biaya dari tanggungan perusahaan maka beban biaya lebihnya ditanggung oleh karyawan yang bersangkutan.

Suatu pekerjaan dapat dikatakan berjalan dengan lancar apabila para karyawan menerima insentif dan tunjangan yang dianggap sesuai dengan jasa yang telah dilakukan oleh perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan tersebut diharapkan karyawan dapat meningkatkan gairah dalam bekerja, dengan gairah dan semangat kerja yang tinggi diharapkan kinerja karyawan tersus mengalami peningkatan. Oleh sebab itu, memotivasi karyawan bukanlah hal yang

mudah, sebab perusahaan harus mempunyai pedoman bagaimana menetapkan motivasi, bukan hanya sebatas dalam jumlahnya akan tetapi masih banyak faktor lain yang dipertimbangkan.

Dari beberapa permasalahan yang ada di perusahaan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan fenomena :

1. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih adanyaketidak tepatan waktu dalam pemberiannya.
2. Tunjangan Kesehatan yang diberikan perusahaan melalui BPJS Kesehatan karyawan masih adanya yang menambah biaya pengobatan dan perawatan kesehatan sendiri.

Untuk mengetahui lebih lanjut dari latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang kompensasi yang di tuangkan dalam sebuah penelitian yang berjudul : **“Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian yaitu : “Bagaimana pemberian kompensasi karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru”

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang dan permasalahan tersebut di atas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui dan menjelaskan tentang pelaksanaan pemberian kompensasi karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

2. Kegunaan Penelitian

Sejalan dengan masalah dan kegunaan penelitian yang telah penulis uraikan sebelumnya maka kegunaan penelitian ini adalah :

- a. Guna Teoritis, yakni penelitian diharapkan dapat memacu perkembangan ilmu pengetahuan, dan dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian dibidang administrasi, khususnya dibidang ilmu administrasi bisnis.
- b. Guna akademis, yakni penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya yang akan melaksanakan penelitian dibidang yang sama dengan penelitian ini.
- c. Guna praktis, yakni penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai bahan informasi ataupun sebagai bahan masukan kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Pekanbaru

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Sebagai kerangka acuan berfikir dalam memecahkan masalah pokok yang diajukan dalam usulan penelitian ini, penulis akan memaparkan dan menjelaskan konsep-konsep atau teori yang ada relevansinya untuk mendukung pemecahan permasalahan diatas.

1. Konsep Administrasi

Naluri manusia sebagai makhluk sosial mendorong diri agar untuk selalu bermasyarakat. Selain itu, dengan ketidak sempurnaan yang ada pada manusia mengharuskan manusia untuk selalu membutuhkan kehadiran manusia lain dalam kehidupannya. kedua hal tersebut yang mendasari terjadinya administrasi didalam kehidupan manusia. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak dapat terlepas dari kegiatan administrasi. Administrasi merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dari berbagai kegiatan.

Administrasi merupakan salah satu komponen dari sistem yang susistensinya saling berkaitan satu dengan lainnya. Selain itu administrasi merupakan aktivitas-aktivitas untuk mencapai suatu tujuan, atau proses penyelenggaraan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Irham Fahmi (2015;1) mengemukakan bahwa Administrasi adalah bangunan hubungan tertara secara sistematis yang berbentuk sebuah jaringan yang saling bekerjasama satu sama lainnya untuk mendukung

terwujudnya suatu mekanisme kerja yang tersusun dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Administrasi dalam arti luas mencakup keseluruhan proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia dalam organisasi untuk mencapai suatu organisasi yang efektif dan efisien demi kelancaran tujuan organisasi tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah kegiatan membantu dan melayani dengan baik yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Konsep Organisasi

Pada dasarnya seseorang tidak bisa hidup sendiri. Sebagian besar tujuannya dapat terpenuhi apabila ada interaksi sosial dengan orang lain. Sebagai makhluk sosial, manusia memiliki kebutuhan terhadap manusia lainnya. Karena itu biasanya manusia berkumpul dan membentuk kelompok, yang disebut organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian, Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki di mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang kelompok orang yang disebut bawahan (dalam buku Drs. Ig. Wursanto 2005;53).

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016;5) organisasi adalah suatu system perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu perserikatan dan persekutuan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berstruktur dan terkoordinasi yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Konsep Manajemen

Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya.

Menurut Wibowo (2017;2) Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sedangkan Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Jadi berdasarkan definisi dari para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang didalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan diri.

Menurut Mangkunegara, manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (dalam buku Arif Yusuf Hamali, 2018;5).

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2018;10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan.

Kasmir (2016;7) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan oleh para anggota tenaga kerja agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi.

5. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumberdaya manusia (MSDM). Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi menjadi salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Menurut Hasibuan (2018 ; 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayarkan dengan barang sebesar 10% dari produksi yang dihasilkannya. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu Kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung atau benefit dan service yang berupa untuk kesejahteraan karyawan.

Sedangkan menurut Panggabean, kompensasi didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas distribusi yang mereka berikan dalam organisasi (dalam Sutrisno, 2019;181).

Kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk material atau benda. Hal ini dikarenakan yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih mudah bila diberikan dengan wujud material. Disamping uang dan material, kompensasi dapat pula diberikan perusahaan berupa fasilitas ataupun kemudahan-kemudahan bagi para karyawannya. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk uang dan material.

Pada umumnya jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, dan makan siang. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka (Sutrisno, 2019 ; 184).

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaannya, dengan kompensasi kita bisa memperoleh/menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai, karyawan akan cenderung untuk keluar dari organisasi dan perusahaan akan mengalami kesulitan dalam *replacement*, terlebih dalam *recruiting*.

Dari berbagai penjelasan diatas mengenai kompensasi, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan, baik

secara langsung maupun secara tidak langsung (*benefit dan service*) yang diterima oleh pekerja atau karyawan sebagai timbal balik atas semua kontribusi mereka yang telah diberikan kepada perusahaan.

6. Bentuk – Bentuk Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya sering kali berbeda, baik dalam bentuk jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Kompensasi ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

1. Kompensasi Langsung

Menurut Sutrisno (2019;184) Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Hasibuan (2018;118) Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu dalam bentuk berupa gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

Dari penjelasan diatas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi dimana secara keseluruhan pembayarannya menggunakan uang dan dibayarkan secara langsung kepada karyawannya terkait dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.

Adapun dalam pengertian bentuk-bentuk kompensasi langsung, sebagai berikut:

a. Gaji

Rivai (2005;379) mengemukakan bahwa Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hariandja (dalam Kadarisman, 2012;317), berpendapat bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam kedudukannya di organisasi.

b. Upah

Menurut Hasibuan (2018;118) Upah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepaati membayarnya. Upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harian (tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Upah tersebut juga dibayarkan setelah pekerjaan selesai dan diterima hasilnya dengan baik oleh pemberi kerja.

c. Insentif/Bonus

Simamora dalam buku Kadarisman (2017;192) menjelaskan bahwa kompensasi insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilannya atas prestasi dan atau bayaran yang berkaitan dengan produktivitasnya. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena

kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (*pay for performance plan*)

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung ini disebut juga dengan kompensasi pelengkap. Dikatakan kompensasi pelengkap karena kompensasi tidak langsung ini diberikan kepada karyawan hanya untuk melengkapi dari gaji atau upah yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018;118) kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga, darmawisata. Kompensasi tidak langsung bisa berupa *benefit* dan *service* dari perusahaan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

2. Tunjangan Karyawan (*employee benefit*)

Menurut Simamora (dalam Kadarisman, 2012;229) tunjangan adalah pembayaran-pembayaran (*payment*) dan jasa-jasa (*services*) yang

melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayarkan semua atau sebagian dari tunjangan ini. Tunjangan karyawan ini terbagi 3 yaitu :

- a. Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (*income*) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun menggantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakita atau cacat
- b. Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.
- c. Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka di perusahaan

Sedangkan menurut Panggabean dalam (Sutrisno, 2019;183) Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.

- a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

- b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *service* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *Service* adalah kompensasi tambahan (*Financial* dan *Non-financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, jaminan sosial, jaminan kesehatan, pakaian dinas, olahraga dan darmawisata (*family gathering*). Menurut Hasibuan (2018;185) Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tunjangan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitasnya meningkat.

7. Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dengan memastikan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memastikan bahwa orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara itu,

keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Menurut Notoadmodjo, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu di perhatikan (dalam Sutrisno, 2019;188) yaitu:

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem pemberian kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dengan karyawan lain dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasinya.

3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi tersebut. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan dan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang lebih baik.

5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi Pertaturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntunan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Sedangkan tujuan pemberian kompensasi menurut Rivai (2011;743), sebagai berikut :

1. Memperoleh personal yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa

pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, perturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan bahwa kompensasi dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi setiap masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan pandangan masing-masing individu yang berbeda. Oleh karena itu besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor.

Sutrisno (dalam Arif Yusuf Hamali, 2018;81) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terdiri dari :

1. Tingkat Biaya Hidup

Perbedaan tingkat biaya hidup antara daerah dapat menyebabkan perbedaan kompensasi Karyawan. Biaya hidup tinggi juga melahirkan tuntutan pekerja atas upah yang lebih tinggi pula. Perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

2. Tingkat Kompensasi Yang Berlaku di Perusahaan Lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Agar hal tersebut tidak terjadi perusahaan sebelumnya perlu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.

3. Tingkat Kemampuan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Perusahaan yang bijaksana harus selalu mengkonfirmasi kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Jika karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

4. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawannya. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan

dibangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

5. Peraturan Perundang-undangan yang Berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Realitanya, banyak perusahaan yang tidak mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi kepada para karyawan.

6. Peranan Serikat Buruh / Serikat Kerja

Keberdaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan di rasakan penting. Serikat pekerja akan menjebatani kepentingan perusahaan. Karyawan akan merasa terjamin kepentingannya, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai temeng penjaga kepentingan perusahaan.

9. Metode Kompensasi

Metode kompensasi (balas jasa) dikenal dengan metode tunggal dan metode jamak. Berikut pengertiannya :

- a. Metode tunggal. Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Misalnya

pegawai negeri ijazah formal S-1, maka golongannya ialah III-A, dan gaji pokoknya adalah gaji pokok III-A, untuk setiap departemen sama.

- b. Metode Jamak. Metode jamak yaitu metode yang ada dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi, standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang didalamnya masih sering terdapat diskriminasi.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo pada umumnya ada 3 cara atau metode pemberian kompensasi, yakni :

- a. Pemberian kompensasi berdasarkan seru jangka waktu tertentu
- b. Pembayaran upah dan gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan
- c. Kombinasi dari kedua cara tersebut

10. Sistem Kompensasi dan Kebijakan Kompensasi

Rancangan sistem perupahan atau upaya dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan harus mampu dalam mewujudkan usaha menarik, mempertahankan, dan memotivasi para pekerja. Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan pekerja menurut Wibowo (2017;289). Dengan kata lain system pengupahan harus menciptakan keseimbangan, yang diwujudkan secara optimal dalam mengkombinasikan antara kompensasi langsung dengan ganjaran finansial dan non-finansial lainnya (kompensasi tidak langsung). Oleh

karena itu sistem pengupahan harus memperhatikan beberapa faktor sebagai berikut :

- a) Tingkat kecukupan sebagai ganjaran dalam memenuhi kebutuhan dasar (minimum)
- b) Bersifat wajar atau adil yang dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (eksternal organisasi/perusahaan)
- c) Bersifat wajar atau adil dari sudut kemampuan organisasi (internal organisasi/perusahaan)
- d) Memperhatikan perbedaan untuk setiap pekerja atau anggota organisasi berdasarkan kebutuhan individu, yang terkait dengan perbedaan posisi atau jabatan, yang berarti perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dalam keikutsertaan mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018;123) sistem kompensasi dibagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi yang sudah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun karyawan harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit di ukur perunitnya dan bagi karyawan tetap kompensasi dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap

bulannya. Besarnya kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

2. Sistem Hasil

Dari sistem hasil, besarnya kompensasi /upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (*output*) besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu pengerjaannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama pengerjaannya. Penetapan balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Kebijaksanaan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan

memberikan kepuasan kepada semua pihak. Oleh karena itu, kebijaksanaan kompensasi hendaknya disusun dengan unsur-unsur yang terdiri dari kompensasi langsung (gaji, upah, upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan baik berupa uang maupun barang), agar dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja serta mendorong terwujudnya sasaran perusahaan.

11. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 : Tabel Penelitian Terdahulu

No	Vol	Nama Penerbit	Nama Judul	Variabel / Indikator	Metode	Hasil
1.	AGOR A Vol. 2, No. 2, (2014).	Linda Listyani dan Ratih Indriyani	Analisa Kompensasi Pada PT. X Mojokerto	Kompensasi, Financial, Non Financial, Sumber daya manusia.	Metode kualitatif deskriptif dengan teknik purposive sampling.	Hasil penelitian dan pengamatan pada PT. X menunjukkan bahwa dalam penetapan kompensasi yang diberikan kepada pekerja menggunakan evaluasi pekerjaan.
2.	Volume 2, Nomor 2, Agustus 2013.	Musafir	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri	Kompensasi Finansial, Kompensasi non-finansial, Kinerja Karyawan	Metode analisis yang digunakan analisis jalur.	Kompensasi meliputi kompensasi finansial dan karyawan dengan koefisien determinan 52.59%. Keeratan hubungan antara kompensasi dengan kinerja termasuk tinggi. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan kompensasi non finansial (...)

1	2	3	4	5	6	7
						non-finansial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Gorontalo Fitrah Mandiri. Namun baik secara simultan maupun persial menunjukkan pengaruh yang rendah
3.	Volume 2, No 2 Januari – Juni 2018.	Wandy Zulkarnen dan Risa Herlina	Pengaruh Kompensasi langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Pada Operasioanl PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran	Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif	Hasil penelitian ini menunjukkan sebuah persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,414 + 0,997X1 + 0,866X2$ yang dapat Diartikan sebagai bahwa variabel X1 dan X2 bernilai nol (0), maka Variabel Y akan bernilai 0,414 Satuan jika kompensasi langsung X1 meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya (...)

1	2	3	4	5	6	7
						konstan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,997 satuan, serta jika kompensasi tidak langsung X2 meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,866 satuan.

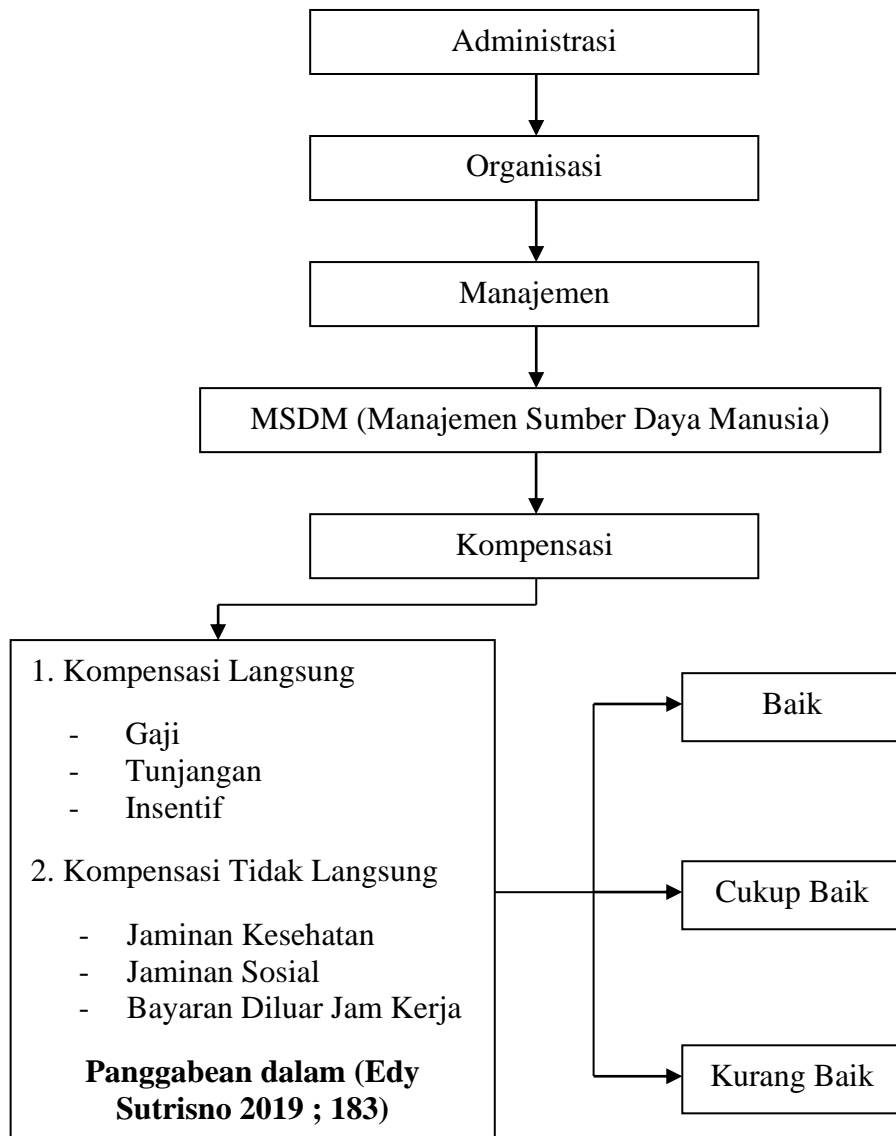
Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

B. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran, merupakan penjabaran baik secara lisan maupun tulisan runtutan logika (alur cerita dan cara pandang) seseorang tentang keterkaitan atau hubungan atau pengaruh salah satu atau sejumlah aspek dengan satu kondisi fenomena tertentu yang sedang dan di jadikan objek pengamatan.

Sehubungan dengan hal yang akan dibahas mengenai Analisis pemberian kompensasi karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, maka kerangka pikiran dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Gambar II.1 : Kerangka Pikir Tentang Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.



Sumber : Data Olahan penelitian 2020

Dengan meningkatkan pemberian kompensasi berupa gaji, Upah, Insentif, Kompensasi tidak langsung maka akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Sebaliknya jika dari perusahaan tidak meningkatkan pemberian

kompensasi maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

C. Konsep Operasional

Agar penelitian yang dilakukan tidak mengambang dan menyulitkan pembaca, maka penulis memberi batasan terhadap konsep Analisis pemberian kompensasi karyawan pelaksana pada PT Perkebunan Nusantara V (persero) Pekanbaru yang terdiri dari :

- a. Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih di dasarkan rasional tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya
- b. Organisasi adalah saran atau alat untuk mencapai tujuan bersama atau wadah (wahana) kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usaha mencapai tujuan.
- c. Manajemen adalah suatu seni dan ilmu yang digunakan pada organisasi untuk mengatur jalannya organisasi guna mencapai tujuan yang di tetapkan bersama.
- d. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- e. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- f. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan
- g. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayar meskipun pekerja tersebut tidak masuk.
- h. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- i. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
- j. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan yaitu *benefit and service* .
- k. Jaminan Kesehatan pada dasarnya mencakup kesehatan jasmani maupun rohani. Perusahaan memberikan berbagai tunjangan kesehatan dan perawatan kesehatan sebagai bentuk perlindungan bagi karyawannya.
- l. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak.
- m. Bayaran Diluar Jam Kerja merupakan periode-periode waktu bila mana karyawan tidak bekerja namun tetap mendapat bayaran (Sakit, hari besar, cuti).
- n. PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang Perkebunan kelapa sawit dan karet.

D. Operasional Variabel

Dari penjelasan tentang konsep operasional diatas, maka dapat disajikan operasional variabel dalam bentuk tabel sehubungan dengan analisis pemberian kompensasi karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, yaitu :

Tabel II.2 : Operasional Variabel Mengenai Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item Penilaian	Skala	
1	2	3	4	5	6	
Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara dalam (...))	Kompensasi menurut Panggabean adalah sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas distribusi yang mereka berikan dalam organisasi (dalam Sutrisno, 2019;181)	Kompensasi Langsung	1. Gaji	a. Ketepatan waktu b. Gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab c. Gaji sesuai dengan golongan	Baik Cukup Baik Kurang Baik	
			2. Insentif	a. Pemberian insentif setelah prestasi b. Pemberian insentif disesuaikan dengan kinerja c. Pemberian insentif secara adil		Baik Cukup Baik Kurang Baik
			3. Tunjangan	a. Pemberian tunjangan secara adil dan sesuai golongan b. Pemberian tunjangan sewa rumah terlaksana dengan baik sesuai (...)		

1	2	3	4	5	6
Buku Arif Yusuf Hamil, 2018;5)		Kompensasi Tidak langsung	A. Jaminan Kesehatan	<p>dengan golongan</p> <p>a. Pemberian tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah berjalan dengan baik</p> <p>b. Tunjangan kesehatan sudah menjamin kesehatan karyawan dalam pelayanan berobat dirumah sakit yang bekerjasama dengan perusahaan</p>	Baik Cukup Baik Kurang Baik
			B. Jaminan Sosial	<p>a. Pemberian jaminan sosial berupa tunjangan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan golongan.</p> <p>b. Pemberian jaminan sosial kepada karyawan sudah terlaksana dengan baik</p>	Baik Cukup Baik Kurang Baik
			C. Bayaran Diluar Jam Kerja	<p>a. Pemberian THR sesuai dengan golongan karyawan</p> <p>b. Pemberian cuti berjalan dengan baik</p>	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Sumber : Data olahan Penelitian 2020

E. Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap setiap indikator variabel penelitian ini menggunakan *Skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapatan seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, perencanaan tindakan, pelaksanaan tindakan, dan hasil tindakan (Sugiyono, 2015;199).

Dalam mengukur analisis pemberian kompensasi karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang mana penelitian ini pengukuran terhadap indikator variabel diklasifikasikan menjadi 3 bagian kategori penelitian yaitu: baik jika rata-rata 67% - 100%, cukup baik jika rata-rata penilaian responden antara 34% - 66%, kurang baik jika rata-rata penilaian responden yaitu berada antara 0% - 33%.

Variabel kompensasi diukur dengan 14 pertanyaan terdiri dari 6 indikator, yaitu : Gaji, Insentif, Tunjangan, Jaminan Kesehatan, Jaminan Sosial dan Bayaran Diluar Jam Kerja. Untuk mengetahui masing – masing penilaian atas variabel kompensasi yang terdiri dari 6 indikator yang dapat dilihat sebagai berikut:

A. Kompensasi Langsung

1. Gaji

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator gaji, berada pada internal 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator gaji, berada pada internal 34% - 66%

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator gaji, berada pada internal 0% - 33%

2. Insentif

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator insentif, berada pada internal 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator insentif, berada pada internal 34% - 66%

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator insentif, berada pada internal 0% - 33%

3. Tunjangan

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator tunjangan, berada pada internal 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator tunjangan berada pada internal 34% - 66%

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator tunjangan berada pada internal 0% - 33%

B. Kompensasi Tidak Langsung

1. Jaminan Kesehatan

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator jaminan kesehatan, berada pada internal 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai jaminan kesehatan, berada pada internal 34% - 66%

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator jaminan kesehatan, berada pada internal 0% - 33%

2. Jaminan Sosial

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator jaminan sosial, berada pada internal 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator jaminan sosial, berada pada internal 34% - 66%

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator jaminan sosial, berada pada internal 0% - 33%

3. Bayaran diluar jam kerja

Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator bayaran diluar jam kerja, berada pada internal 67% - 100%

Cukup Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator bayaran diluar jam kerja, berada pada internal 34% - 66%

Kurang Baik : Apabila jumlah persentase yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator bayaran diluar jam kerja, berada pada internal 0% - 33%

BAB III

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data-data yang benar dan lengkap, maka metode-metode yang penulis gunakan dalam mengumpulkan serta membahas hasil penelitian ini adalah :

A. Tipe Penelitian

Dalam melaksanakan suatu penelitian, seorang peneliti terlebih dahulu menentukan metode apa yang akan digunakan saat melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2017;2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan deskriptif, yang menggunakan survey dan menggambarkan keadaan sebenarnya tentang apa yang di dapat pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data, mengklasifikasikan, serta menganalisanya sehingga diperoleh hasil sesuai dengan hasil penelitian. Penelitian survey deskriptif adalah gambaran mengenai kenyataan yang ada pada lapangan (objektif). Alasan penulis menggunakan metode ini adalah untuk mengetahui secara jelas dan kongkrit mengenai pemberian kompensasi karyawan terutama karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang terletak di jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru – Riau

28294. Tlp.(62-761) 66565, Fax.(62-761) 66558. E-mail : ptpn5@ptpn5.co.id .

Adapun alasan penulis memilih lokasi tersebut adalah penulis ingin mengetahui lebih dalam mengenai bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi perusahaan terhadap karyawan karena karyawan merupakan aset terpenting yang dapat mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017;80). Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil populasi dari seluruh jumlah karyawan pelaksana pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, maka penelitian dari populasi tersebut sebanyak 268 orang karyawan pelaksana.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017;81). Pada sampel penelitian jumlah populasi yang ada lebih dari 100 orang, maka penelitian ini pengambilan jumlah responden menggunakan rumus slovin (Husein Umar 2008;78) sampel yang akan ditentukan oleh peneliti dengan persentase tingkat kesalahan 10% diperoleh besar sampel adalah 73 . Rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Persentase kesalahan yang ditolerir 10% = 0,1

Sampel dari populasi itu sendiri terbagi ke dalam 10 bagian (sekretaris perusahaan, bagian satuan pengawasan internal, bagian tanaman, bagian teknik dan pengelolaan, bagian keuangan, bagian pemasaran, bagian perencanaan strategis, bagian sumber daya manusia (personalia), bagian hukum, bagian pengadaan).

Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus :

$$n = \frac{\text{Populasi bagian}}{\text{Jumlah populasi keseluruhan}} \times \text{Jumlah sampel yang ditentukan}$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapatkan dari rumus slovin di atas, maka diketahui jumlah sampelnya sebagai berikut :

Tabel III.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Karyawan Pelaksana

No	Bagian	Populasi (Orang)	Sampel (Orang)	Persentase (%)
1	Bagian Sekretaris Perusahaan	74	20	27%
2	Bagian Satuan Pengawasan Internal	8	2	2,7%
3	Bagian Tanaman	15	4	5,4%
4	Bagian Teknik dan Pengelolaan	18	5	6,8%
5	Bagian Keuangan	35	9	14%
6	Bagian Pemasaran	16	4	5,4%
7	Bagian Perencanaan strategis	18	5	6,8%
8	Bagian Sumber Daya Manusia	14	4	5,4%
9	Bagian Hukum	58	16	22%
10	Bagian Pengadaan	12	4	5,4%
Total		268	73	100%

Sumber : Data olahan penelitian 2020

D. Teknik Penarikan Sampel

Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2017:140). Teknik ini digunakan pada populasi yang diteliti tidak sejenis yang dalam hal ini berbeda dalam bidang kerja sehingga besaran sampel pada masing-masing strata atau kelompok diambil secara proporsional.

Teknik penarikan sampel ini peneliti gunakan untuk mengambil sampel dari (Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru) dikarenakan karyawan terdiri dari latar belakang pendidikan yang berstrata dan tidak homogen.

E. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang diambil dalam penelitian ini yaitu, menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif.

a. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang dapat diukur secara langsung yaitu Visi dan Misi serta Sejarah PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru atau struktur dan uraian tugas dan tanggung jawab PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Agroindustri kelapa sawit.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur secara langsung atau lebih tepatnya dapat dihitung. Yakini: jumlah karyawan dan klasifikasi karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Berdasarkan sumbernya jenis data dapat digolongkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder :

a. Data Primer, yaitu data yang penulis peroleh langsung dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan seperti hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan peneliti.

b. Data Sekunder, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari sumbernya yang mampu memberikan informasi terkait dengan penelitian,

yaitu data dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang meliputi data karyawan, gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktivitas perusahaan dan data-data lainnya. Selain itu, peneliti juga mengambil data-data yang relevan dari buku-buku literatur dan internet.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyelesaian penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Dokumentasi, yaitu sumber data yang akan digunakan untuk melengkapi data penelitian, baik berupa berkas tertulis, sumber tertulis dan foto-foto.
- b. Kusioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar-daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada para responden atau karyawan.
- c. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperkuat fakta yang didapatkan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung.
- d. Observasi, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung terhadap responden untuk mendapatkan data yang akurat.

G. Teknik Analisis Data

Analisi data dalam penulisan ini menggunakan teknik analisis deskriptif yaitu analisis yang dilakukan terbatas pada teknik pengelolaan data, seperti pada pengecekan data, dan tabulasi data. Dalam hal ini tabel yang berbentuk data

dituangkan dalam bentuk angka-angka kemudian dilakukan uraian penjelasan berdasarkan data yang didapat, kemudian menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan pelaksanaan Analisis pemberian kompensasi karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru didalam bentuk skor dan persentase, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian.

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Dalam kegiatan penelitian adalah pembagian waktu tertentu berdasarkan rencana pengaturan urutan kerja, daftar atau tabel kegiatan atau rencana kegiatan dengan pembagian waktu pelaksana yang terperinci, yang dimulai dari tahun 2019. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel III.2 : Jadwal dan waktu kegiatan penelitian “Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

No	Jenis Kegiatan	Bulan Dan Minggu Ke																												
		Juni 2019				Nov 2019				Des 2019				Jan 2019				Feb 2020				Mar 2020				Apr 2020				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																									
2	Ujian Proposal						■																							
3	Revisi Proposal							■	■																					
4	Revisi Kusioner											■	■																	
5	Rekomendasi Survey												■																	
6	Survey Lapangan													■	■	■	■													
7	Analisis Data																			■										
8	Penyusunan Skripsi																				■									
9	Konsultasi Revisi Skripsi																				■	■								
10	Ujian Skripsi																										■			
11	Revisi Skripsi																											■		
12	Pengadaan Skripsi																												■	

Sumber : Modifikasi penelitian, 2020

BAB IV

DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

PT. Perkebunan Nusantara V atau disingkat dengan PTPN V merupakan BUMN perkebunan yang didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangn PTP II, PTP IV, dan PTP V di provinsi Riau yang mengelola budi daya sawit, karet kako dan sejak tahun 2001 hanya berkonsentrasi pada budi daya sawit dan karet. Secara efektif Perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan Kantor Pusat yang terletak di kawasan jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru. Landasan hukum Perseroan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara V.

Anggaran Dasar Perusahaan diaktakan oleh Harun Kamil SH., Notaris di Jakarta dengan Akta No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-8333.HT.01.01TH.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 80 tanggal 4 Oktober 1996 serta Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 8565/1996. Selatan dan telah mendapat pengesahan dari Menkuham RI melalui Surat Nomor. AHU-10531.40.20.2014 tanggal 04 November 2014.

Perusahaan per Desember 2014 memiliki kebun inti sawit dengan total luas areal tanaman seluas 78.340,09 Ha dengan komposisi TM seluas 57.419,60

ha, TBM seluas 17.540,09 ha, TB/TU/TK seluas 2.736, areal bibitan seluas 127,40 ha dan areal non produktif seluas 517 ha. Perusahaan juga memiliki kebun inti karet dengan total luas areal 8.184 ha dengan komposisi TM seluas 5.215 ha, TBM seluas 2.898 ha, TB/TU/TK seluas 68 ha dan bibitan seluas 3 ha.

Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 570 ton TBS per jam dengan hasil olahan berupa minyak sawit dan inti sawit. Kemudian untuk mengolah lanjut komoditi inti sawit, Perusahaan memiliki 1 unit Pabrik Palm Kernel Oil dengan kapasitas terpasang sebesar 400 ton inti sawit/hari dengan hasil olahan berupa Palm Kernel Oil(PKO) dan Palm Kernel Meal (PKM).

Saat ini, Anggaran dasar sudah mengalami perubahan beberapa kali. Dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 72 tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara RI ke dalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PTPN III (Holding BUMN Perkebunan), dimana saham Perseroan yang sebelumnya 100% dimiliki oleh negara, dialihkan 90% ke PTPN III sebagai induk *holding* BUMN perkebunan. Dengan demikian, status Perseroan saat ini adalah Anak Perusahaan dari Holding BUMN Perkebunan dengan PTPN III sebagai *Champion*.

2. Logo Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Pada awal berdirinya Perseroan, belum ditentukan resm logo yang menjadi simbol dari Perseroan. Baru di tahun 1998, sebagai pernyataan inspirasi perusahaan dan sebagai simbol pemersatu dan kebanggaan organisasi melalui Surat Keputusan Direksi Perseroan No. 05.02/SKEP/07/1998 tentang Penetapan

Logo PT. Perkebunan Nusantara V, maka dituangkanlah logo Perusahaan berbentuk lingkaran bergaris warna hijau dengan kecambah bewarna kuning dan berakar didalam lingkaran.

Gambar IV.1 Logo PTPN V dari tahun 1998 – 2012



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Pada 11 Maret 2013, bertepatan dengan HUT Perseroan yang ke-17, ditetapkan perubahan logo baru perseroan yang merupakan upaya Perseroan untuk bertransformasi menyesuaikan diri dengan perubahan zaman dan perkembangan industri

Gambar IV.2 Logo PTPN V dari tahun 2013 – sekarang



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Bentuk dari logo (*logo mark*) menyerupai daun kelapa sawit yang berkembang dan melekuk halus tanpa ujung tajam, merupakan manifestasi dari *core bussines* Perusahaan yang terus tumbuh dan berkembang pula, menggambarkan konsistensi produksi, keseimbangan dan fleksibilitas Perusahaan dalam menghadapi tantangan global. Tulisan logo (*logo type*) 'ptpn 5' yang ditaruh simetris tepat di bawah *logo mark* melambangkan pohon sawit yang berakar dari

perkebunan PT PN V (Persero) serta pemilihan huruf *non capital* memperlihatkan keterbukaan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang bersama mitra.

Logo tersebut didominasi oleh empat warna utama. Ada kuning-oranye, hijau dan biru. Ini mempresentasikan bermacam makna. Kuning adalah personifikasi dari core bussines (CPO); identitas provinsi Riau; dan etos kerja insan perseroan yang mengoperasikan perusahaan. Hijau merupakan personifikasi *core production*, yaitu perkebunan yang ramah lingkungan. Sedangkan warna biru, memberikan arti perusahaan yang siap bersaing secara global dan menjadi wadah bagi semua elemen penting perusahaan.

3. Visi dan Misi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Maksud dan tujuan didirikannya PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) adalah untuk ikut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah dibidang ekonomi dan penembangan nasional pada umumnya, serta pembangunan di bidang sub sector pertanian pada khususnya, dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

a. Visi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Visi PT. Perkebunan Nusantara V yaitu : ” Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan”

b. Misi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Misi adalah gambaran kegiatan yang akan dilakukan dalam rangka pencapaian suatu visi yang selanjutnya dijadikan sebagai suatu pedoman dalam menyusun strategi dan prioritas PT. Perkebunan Nusantara V

(Persero) Pekanbaru untuk mewujudkan visi PT. Perkebunan Nusantara V

(Persero) Pekanbaru maka ditetapkan misi yaitu :

Pengelolaan Agro industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

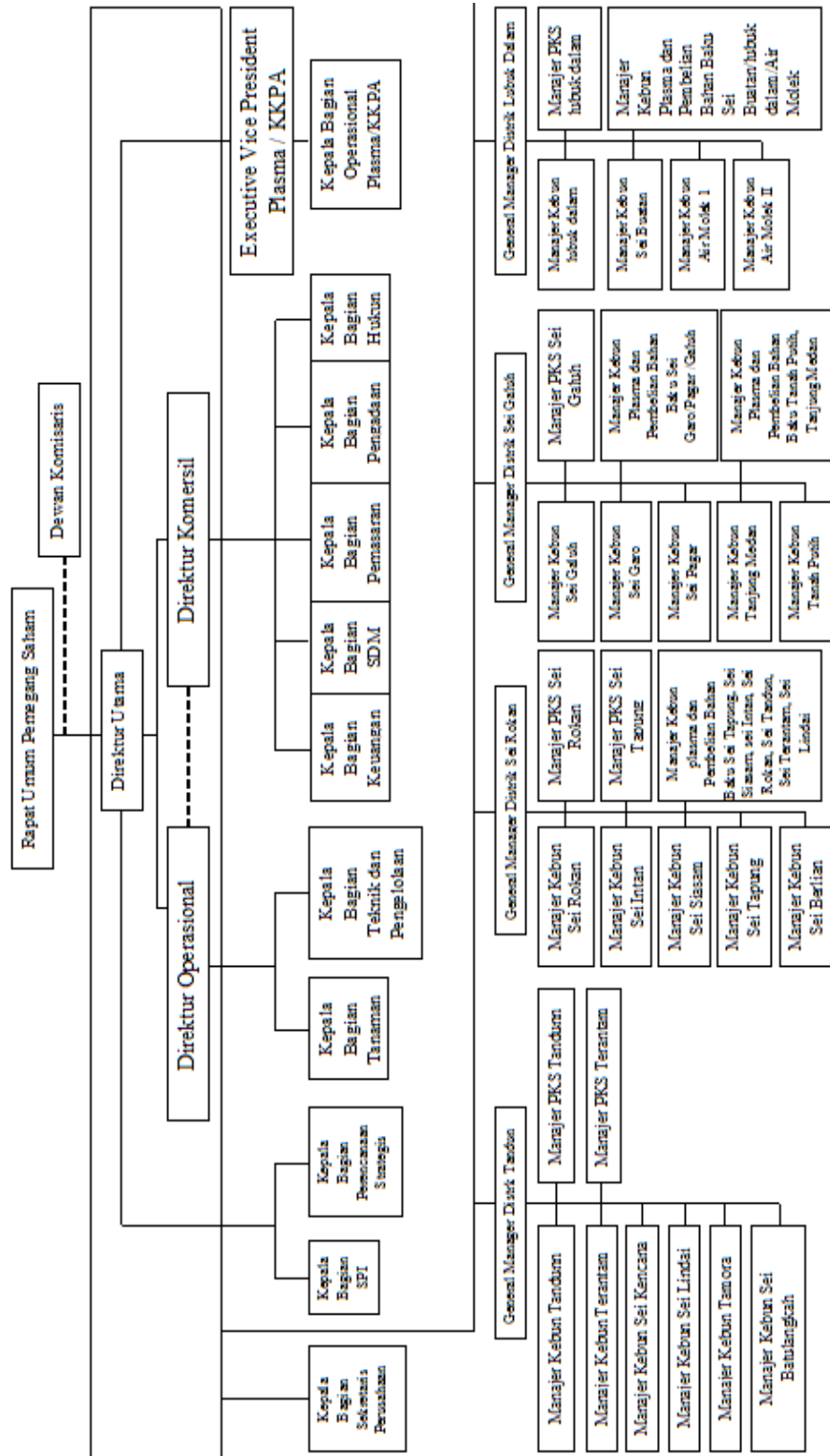
B. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Struktur organisasi mempunyai arti yang sangat penting dalam mencapai tujuan dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Struktur organisasi disusun sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku pada inti yang menjelaskan segala fungsi, kewajiban dan tanggung jawab dari masing-masing personil pada setiap bidang atau bagian yang ditempati.

Struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, memperlihatkan klasifikasi jabatan, pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas sehingga memudahkan suatu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan fungsi, jabatan dan wewenang yang telah ditentukan, sehingga dapat mencerminkan tata hubungan antara pimpinan.

Gambar IV.3: Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

STRUKTUR ORGANISASI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PEKANBARU



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru Tahun 2019

C. Fungsi dan Tugas Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi diatas dapat dijelaskan secara garis besar tugas dan tanggung jawab bagian yang ada dalam struktur organisasi kantor pusat pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

RUPS adalah pemimpin tertinggi yang membawahi Dewan Komisaris, Direktur Utama, serta setingkat dibawahnya.

Tugas dan wewenang RUPS adalah

- a. Mengangkat dan menghentikan Dewan Komisaris
- b. Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan modal / asset perusahaan sesuai dalam mencapai tujuan
- c. Mengawasi Dewan Komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham.

2. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberikan nasihat kepada Direksi.

Tugas dan Wewenang Dewan Komisaris

- a. Dewan Komisaris bertanggung jawab dan berwenang melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perusahaan maupun usaha perusahaan dan memberikan nasihat kepada Direksi

- b. Pengawasan dan pemberian nasihat sebagaimana huruf a dilakukan untuk kepentingan Perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan, dan tidak dimaksudkan untuk kepentingan pihak atau golongan tertentu
- c. Dewan komisaris membuat pembagian tugas yang diatur oleh mereka sendiri.

3. Direktur Utama

Fungsi Direktur Utama adalah pimpinan utama di dalam perusahaan yang mengambil keputusan dan bertanggung jawab utama jalannya dan terciptanya pelaksanaan operasional perusahaan secara teratur, terarah dan terpadu.

Tugas dan wewenang Direktur Utama

- a. Melaksanakan kebijakan perusahaan serta ketentuan yang digariskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham.
- b. Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijaksanaan perusahaan dibidang produksi teknik, tenaga manusia, keuangan dan pemasaran.
- c. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas para anggota Direksi dan mengawasi secara umum.

4. Direktur Operasional

Tugas dan wewenang Direktur Operasional

- a. Merumuskan serta menetapkan kebijakan strategis dan operasional bidang Tanaman dan Teknik Pengolahan.

- b. Menyiapkan, menyusun dan mengembangkan organisasi bidang Tanaman dan Teknik Pengolahan.
- c. Menyiapkan dan menyajikan laporan kemajuan.

5. Direktur Komersil

Tugas dan wewenang Direktur Komersil

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh divisi komersial dalam perusahaan di bidang Keuangan, SDM, Pemasaran, Pengadaan, dan Hukum.
- b. Menyiapkan, menyusun serta merumuskan strategi komersial pada bidang Keuangan, SDM, Pemasaran, Pengadaan, dan Hukum.
- c. Mengevaluasi dan membuat laporan pencapaian setiap bagian.

6. Kepala Bagian Sekretaris Perusahaan

Tugas dan Wewenang Kepala Bagian SPR

- a. Menyusun pedoman RKAP yang berkaitan dengan kegiatan Sekretaris Perusahaan.
- b. Menyusun program kegiatan dan anggaran Bagian Sekretaris Perusahaan.
- c. Memonitor persiapan acara rapat Direksi, Komisaris dan rapat koordinasi antar Direktorat serta rapat lain di lingkungan Kantor Pusat serta menyiapkan agenda dan notulen rapat
- d. Mengawasi pendistribusian surat masuk dan keluar dari pihak internal maupun eksternal.

- e. Mengelola penyediaan sarana transportasi (kendaraan, tiket) untuk keperluan dinas Komisaris, Direksi dan karyawan.

7. Kepala Bagian Satuan Pengawasan Internal

Tugas dan Wewenang Kepala Bagian SPI

- a. Menyusun program kegiatan dan anggaran Bagian SPI.
- b. Menyusun Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT).
- c. Mengelola penyelenggaraan pemeriksaan rutin bidang tanaman, bidang pengolahan dan instalansi, teknik umum, bidang keuangan, pemasaran, sdm, hukum, sekretariat dan kegiatan di bidang lainnya
- d. Melaksanakan pemeriksaan khusus sesuai dengan kebutuhan.
- e. Mengadakan evaluasi dan penyempurnaan terhadap sistem dan prosedur pengawasan internal

8. Kepala Bagian Perencanaan Strategis

Tugas dan Wewenang Kepala Bagian PST

- a. Menyusun pedoman RKAP yang terkait dengan Perencanaan Strategis
- b. Menyusun program kegiatan dan anggaran Bagian Perencanaan Strategis.
- c. Mengkoordinasikan penyusunan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan mengadakan revisi RJP secara berkala sesuai kebutuhan.
- d. Melaksanakan pengkajian aspek teknis, sistem dan prosedur di bidang tanaman, pengolahan/teknik, keuangan, SDM, dan kajian pengembangan teknologi informasi sesuai dengan rencana kerja yang sudah dibuat.

- e. Mengelola pengembangan sistem dan pemeliharaan seluruh perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software) serta peripheral equipment di perusahaan.

9. Kepala Bagian Tanaman

Tugas dan Wewenang Kepala Bagian TNM

- a. Menyusun rencana jangka panjang (RJP) di Bidang Tanaman.
- b. Menyusun program kegiatan dan anggaran Bagian Tanaman.
- c. Melakukan verifikasi terhadap PMK, AU.31 dan PABI yang diajukan oleh unit/kebun.
- d. Menyusun target produksi tahunan dan prognosa produksi secara periodik berdasarkan potensi tanaman.
- e. Membuat usulan kebutuhan pupuk ke Direksi berdasarkan permintaan dari unit/kebun.

10. Kepala Bagian Teknik dan Pengolahan

Tugas dan Wewenang Kepala Bagian TEP

- a. Menyusun prdoman RKAP yang berkaitan dengan Teknik dan Pengolahan
- b. Menyusun program kegiatan dan anggaran Bagian Teknik dan Pengolahan
- c. Menyusun rencana kebutuhan investasi dan pemeliharaan dibidang teknik sipil (bangunan, jalan, jembatan dan saluran air), traksi (alat pengangkutan, alat-alat berat, dan genset) dan instalasi listrik dan air di luar PKS yang akan dituangkan dalam RKAP/RKO

- d. Menyusun rencana kebutuhan investasi dan pemeliharaan dibidang instalasi (mesin/ peralatan, listrik dan air PKS), kebutuhan proses pengolahan, dan kebutuhan pengelolaan lingkungan untuk dituangkan dalam RKAP/RKO.
- e. Memeriksa kesesuaian terhadap AU.31 dan PABI yang diajukan oleh unit/kebun.

11. Kepala Bagian Bagian Keuangan

Tugas dan Wewenang Kepala Bagian KEU

- a. Menyusun pedoman RKAP Perusahaan berdasarkan pedoman RKAP yang disusun oleh Bagian-bagian lain
- b. Menyusun program kegiatan dan anggaran Bagian Keuangan
- c. Memverifikasikan dokumen pengalihan dan penambahan anggaran
- d. Mengawasi penyimpanan Kas dan surat-surat berharga yang berkaitan dengan keuangan
- e. Memeriksa Cek/giro/transfer untuk ditandatangani Direksi atas pelaksanaan pembayaran.

12. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia

Tugas dan Wewenang Kepala Bagian SDM

- a. Menyusun rencana jangka panjang bidang pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).
- b. Menyusun pedoman RKAP yang berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).
- c. Menyusun program kegiatan dan anggaran Bagian SDM.

- d. Mengelola proses rekrut dan seleksi karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana, baik dengan cara promosi dari internal maupun rekrut dari eksternal perusahaan.
- e. Menyusun Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai bahan untuk disepakati antara perusahaan dengan serikat pekerja.

13. Kepala Bagian Pemasaran

Tugas dan Wewenang Kepala Bagian PEM

- a. Menyusun program RKAP yang berkaitan dengan Bagian Pemasaran.
- b. Menyusun program kegiatan dan anggaran Bagian Pemasaran.
- c. Menyusun rencana penjualan produksi kelapa sawit maupun karet baik penjualan lokal maupun ekspor.
- d. Menyusun laporan harian stok produksi kelapa sawit, karet dan produksi pengolahan inti.
- e. Mengelola penjualan produk kelapa sawit dan karet baik penjualan lokal maupun penjualan ekspor.

14. Kepala Bagian Pengadaan

Tugas dan Wewenang Kepala Bagian PGD

- a. Menyusun pedoman RKAP yang berkaitan dengan pengadaan barang dan jasa
- b. Menyusun program kegiatan dan anggaran Bagian Pengadaan
- c. Melakukan pemeriksaan daftar permintaan barang-barang (AU-31) dan (PB-16) yang diajukan Unit dan Bagian di Kantor Pusat

- d. Menyusun *Owner's Estimate* / Harga Perkiraan Sendiri (OE/HPS) untuk pengadaan barang yang pengadaannya dilaksanakan di Bagian Pengadaan
- e. Mengelola Pengadaan barang dan Jasa yang dilakukan di Kantor Pusat

15. Kepala Bagian Hukum

Tugas dan wewenang Kepala Bagian HKM

- a. Menyusun pedoman RKAP yang berkaitan dengan kegiatan Bagian Hukum.
- b. Menyusun program kegiatan dan anggaran Bagian Hukum.
- c. Menyelesaikan proses perpanjangan dan atau permohonan baru hak atas tanah baik HGU maupun HGB.
- d. Menyelesaikan segala bentuk perizinan yang dibutuhkan perusahaan yang meliputi ABT, APU, Radio Komunikasi, alat-alat BAKORTIBA, Izin Mendirikan Bangunan (IMB), Izin Mendirikan Pabrik, Fasilitas Pabrik, Penangkal Petir dll.
- e. Memonitor penyelesaian masalah yang sedang berlangsung yang berkaitan dengan Hukum Agraria, Hukum Peradatan dan Hukum Pidana di Lembaga Peradilan.

16. Kepala Bagian Operasional Plasma / KKPA

Tugas dan wewenang Kepala Bagian KKPA

- a. Menyusun rencana jangka panjang pembelian TBS, bokar dan peremajaan/pengelolaan plasma/KKPA

- b. Menyusun target pembelian TBS, bokar dan peremajaan/pengelolaan plasma/KKPA untuk dituangkan dalam RKAP/RKO
- c. Melakukan monitoring dan evaluasi operasional dalam pembelian TBS, plasma, bokar harian, mingguan, bulanan dan serta memberikan saran-saran tindak lanjut
- d. Menyusun laporan berkala program pembelian TBS plasma dan bokar
- e. Membuat laporan berkala kegiatan Urusan pembelian TBS plasma dan bokar

D. Aktivitas PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

Aktivitas perkebunan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru adalah mengelola hasil produksi dan unit-unit kebun sendiri dan plasma serta dari pihak III dan memasarkan produk baik mentah maupun yang setengah jadi untuk dijual dipasaran lokal dan ekspor. Dalam mengelola kebun PT. Perkebunan Nusantara V memiliki kebun inti dan kebun plasma. Kebun inti/plasma sebanyak 26 kebun yang menghasilkan dua macam komoditi yaitu : Kelapa sawit dan karet, dari kedua komoditi ini ada yang diolah lanjut menjadi produk setengah jadi melalui pabrik yang dimiliki perusahaan sebanyak 12 unit pabrik kelapa sawit (PKS) dengan total kapasitas olah terpasang sebesar 550 ton TBS per jam dengan hasil olah berupa minyak sawit dan inti sawit. Sedangkan untuk mengolah komoditi karet, perusahaan memiliki 4 unit pabrik karet yang terdiri dari 2 fasilitas (Ribbed Smoked Sheet/RSS) dengan kapasitas olah terpasang sebesar 72,5 ons karet kering perhari. Jenis produk karet yang dihasilkan antara lain RSS 1, RSS II, RSS III, RSS IV, SIR 10 dan SIR 20. Perusahaan juga mengembangkan

produksi lateks pekat melalui perusahaan joint venture PT Mardec Nusa Riau, yang merupakan perusahaan patungan perusahaan dengan Mardec International Sdn. Bhd-Malaysia dan PT Banihuma-Jakarta. Bahan baku lateks pekat tersebut sepenuhnya dipasok oleh perusahaan.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Identitas responden diperlukan untuk memberikan gambaran yang signifikan (jelas) antara data dari responden dengan analisa yang dilakukan. Identitas responden ini juga diperlukan untuk menjawab tujuan dari penelitian. Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis menyebarkan 73 eksemplar kepada karyawan PT. PN V Pekanbaru.

Adapun identitas responden yang disebarkan oleh penulis yang berisikan mengenai jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan. Berikut ini penjelasan lebih lanjut tentang identitas responden :

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada identitas responden karyawan PT PN V Pekanbaru terdiri dari dua jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin juga mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan didalam melakukan pekerjaan. Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel V.1 : Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin Karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Klasifikasi Jenis Kelamin Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	62	84,93%
2	Perempuan	11	15,07%
Jumlah		73	100%

Sumber : Penelitian Lapangan Tahun 2020

Dari tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa responden karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan karyawan perempuan. Dimana karyawan laki-laki berjumlah 62 orang dengan persentase 84,93% sedangkan karyawan perempuan berjumlah 11 orang dengan persentase 15,07%. Dengan demikian banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dikarenakan tuntutan tugas yang dilakukan di kantor.

2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapun tingkat umur karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Klasifikasi Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	0	0
2	31-40	11	15,07 %
3	41-50	49	67,12 %
4	≥51	13	17,81 %
Jumlah		73	100%

Sumber : Data Olahan Penulis 2020

Dari tabel V.2 diatas dapat dijelaskan bahwa paling banyak karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru berusia antara 41-50 tahun dengan persentase 67,12%. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa faktor umur akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktivitasnya. Sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru berumur pada rentang 41-50 tahun dikarenakan memiliki keahlian dan pengalaman.

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap tugas yang dikerjakan, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya. Seluruh karyawan yang bekerja memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan instansi. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT PN V (Persero) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.3 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Klasifikasi Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA	50	68,50%
3	DIII	3	4,10%
4	S1	20	27,40%
5	S2	0	0
Jumlah		73	100%

Sumber : Data Olahan Penulis 2020

Dari tabel V.3 diatas dinyatakan bahwa responden dari karyawan pelaksana yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru,

responden yang paling dominan memiliki pendidikan pada kategori SLTA dengan jumlah responden 50 orang dengan persentase 68,50%. Dan selanjutnya karyawan yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 20 orang dengan persentase 27,40%. Dan yang paling minim adalah responden yang memiliki pendidikan Diploma yaitu berjumlah 3 orang dengan persentase 4,10% dari total keseluruhan responden. Dengan demikian karyawan yang terbanyak berpendidikan SLTA, karena banyak karyawan yang ada pada saat ini memiliki masa kerja yang sudah lama sehingga karyawan lebih memiliki pengalaman kerja.

4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru memiliki masa kerja yang berbeda-beda, adapun masa kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.4 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Masa Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Klasifikasi Masa Kerja Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	≤ 5 Tahun	0	0
2	6 – 10 Tahun	3	4,10%
3	11 – 20 Tahun	35	47,95%
4	≥ 21	35	47,95%
Jumlah		73	100%

Sumber : Data Olahan Penulis 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tertinggi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yaitu 11-20 tahun dengan sebanyak 35 orang dengan persentase 47,95%. Memiliki jumlah

yang sama pada masa kerja karyawan di PT. PN V Pekanbaru selama ≥ 21 sebanyak 35 orang dengan persentase 47,95%. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru maka diharapkan karyawan tersebut memiliki kemampuan yang lebih baik pula.

B. Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Menurut Singodimedjo, kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut (dalam buku Edy Sutrisno, 2019;182). Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian penulis akan mengemukakan hasil analisis data sebagai berikut :

1. Gaji

Menurut Rivai Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (dalam Kadarisman, 2016;316).

Gaji sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diberikan maka kebutuhan karyawan dapat terpenuhi baik secara fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai gaji karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5 : Distribusi Klasifikasi Jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Gaji pada Pemberian Kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Ketepatan Waktu	41 (56,16%)	28 (38,36%)	4 (5,48%)	73 (100%)
2	Gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	44 (60,27%)	29 (39,73%)	-	73 (100%)
3	Gaji sesuai dengan golongan dan masa kerja	53 (72,60%)	20 (27,40%)	-	73 (100%)
Jumlah		138	77	4	219
Rata-Rata		46	25.7	1.3	73
Persentase		63,01%	35,21%	1,78%	100%
Standar Pengukuran		34% - 66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yaitu tanggapan responden untuk item yang dinilai tentang ketepatan waktu kategori penilaian baik adalah sebanyak 41 orang dengan persentasi (56,16%), alasan responden memilih kategori baik dikarenakan perusahaan sudah tepat waktu dalam memberikan gaji karyawan. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 28 orang responden dengan persentase (38,36%), alasan responden memilih kategori cukup baik dikarenakan perusahaan sudah bertanggung jawab dalam pemberian gaji, sedangkan untuk kategori penilaian kurang baik adalah

sebanyak 4 orang dengan persentase (5,48%), alasan responden memilih kategori kurang baik karena masih adanya terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji.

Untuk item penilaian kedua yaitu Pemberian gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, untuk jawaban atau tanggapan responden dari kategori penilaian baik adalah sebanyak 44 orang dengan persentase (60,27%), alasan responden memilih kategori baik karena sudah sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan untuk kategori penilaian cukup baik adalah sebanyak 29 orang dengan persentase (39,73%), alasan responden memilih kategori cukup baik karena tugas yang diberikan sedikit lebih berat, dan untuk kategori penilaian kurang baik tidak ada.

Untuk item penilaian yang ketiga yaitu Gaji yang diberikan sesuai dengan golongan dan masa kerja karyawan. Untuk jawaban atau tanggapan responden kategori penilaian baik adalah sebanyak 53 orang dengan persentase (72,60%) alasan responden memilih kategori baik karena perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan golongan karyawan, sedangkan untuk kategori penilaian cukup baik adalah sebanyak 20 orang dengan persentase (27,40%) alasan responden memilih kategori cukup baik karena gaji yang diberikan cukup sesuai dengan golongan karyawan, dan untuk kategori penilaian kurang baik tidak ada.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 73 responden penelitian untuk indikator gaji berada pada kategori Cukup Baik dengan persentase 63,01% atau berada pada rentan skor 34% - 66%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 14 Februari 2020 dengan Assistent Manager SDM, menjelaskan bahwa PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru sangat memperhatikan gaji yang diberikan kepada seluruh karyawan, dikarenakan karyawan sudah memberikan kontribusinya untuk perusahaan. Kemudian perusahaan juga telah memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan golongan dan tingkat jabatan karyawan. Untuk ketepatan waktu, perusahaan sudah semaksimal mungkin tepat waktu dalam pemberian gaji kepada karyawan yaitu tepat setiap tanggal 25. Apabila terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji itu biasanya dikarenakan tanggal 25 tepat pada hari libur maka perusahaan akan membayarkan gaji karyawan setelah tanggal tersebut atau bahkan sebelumnya. Perusahaan sangat memperhatikan pemberian gaji ini diharapkan mampu mewujudkan usaha dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

2. Insentif

Kompensasi insentif (*insentive compensation*) pada dasarnya adalah program-program kompensasi yang meningkatkan bayaran (*pay*) dengan produktivitasnya. Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya pada Perusahaan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai insentif karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6 : Distribusi Klasifikasi Jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Insentif pada Pemberian Kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pemberian insentif setelah pencapaian prestasi	36 (49,31%)	31 (42,47%)	6 (8,22%)	73
2	Pemberian insentif disesuaikan dengan kinerja	41 (56,16%)	29 (39,73%)	3 (4,11%)	73
3	Pemberian insentif secara adil	38 (52,05%)	32 (43,84%)	3 (4,11%)	73
Jumlah		115	92	12	219
Rata-Rata		38.3	30.7	4	73
Persentase		52,47%	42,05%	5,48%	100%
Standar Pengukuran		Cukup Baik			
Kriteria		34% - 66%			

Sumber : Data Olahan Penulis 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yaitu tanggapan responden untuk item yang dinilai tentang pemberian insentif setelah pencapaian prestasi kategori penilaian baik adalah sebanyak 36 orang dengan persentasi (49,31%), alasan responden memilih kategori baik dikarenakan insentif diberikan kepada karyawan setelah pencapaian prestasi. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 31 orang responden dengan persentase (42,47%), alasan responden memilih kategori cukup baik karena pemberian insentif sudah cukup baik diberikan oleh perusahaan, sedangkan untuk kategori penilaian kurang baik adalah sebanyak 6 orang dengan persentase (8,22%) alasan responden memilih kategori kurang baik karena insentif tidak diperkirakan waktu pemberiannya oleh perusahaan.

Untuk item penilaian kedua yaitu Pemberian insentif sesuai dengan kinerja karyawan, untuk jawaban atau tanggapan responden dari kategori penilaian baik adalah sebanyak 41 orang dengan persentase (56,16%) alasan responden memilih kategori baik dikarenakan pemberian insentif sudah sesuai dengan kinerja karyawan, sedangkan untuk kategori penilaian cukup baik adalah sebanyak 29 orang dengan persentase (39,73%) alasan responden memilih kategori cukup baik karena insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja namun tetap berdasarkan golongan karyawan, dan untuk kategori penilaian kurang baik adalah sebanyak 3 orang dengan persentase (4,11%) alasan responden memilih kategori kurang baik karena kinerja yang lebih berat insentif yang diberikan sama dengan satu golongan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan.

Untuk item penilaian yang ketiga yaitu Pemberian insentif secara adil yang diberikan kepada seluruh karyawan. Untuk jawaban atau tanggapan responden kategori penilaian baik adalah sebanyak 38 orang dengan persentase (52,05%) alasan responden memilih kategori baik karena insentif yang diberikan perusahaan sudah adil kepada karyawan sesuai dengan keadaan perusahaan, sedangkan untuk kategori penilaian cukup baik adalah sebanyak 32 orang dengan persentase (43,84%) alasan responden memilih kategori cukup baik karena insentif berjalan dengan cukup baik, dan untuk kategori penilaian kurang baik adalah sebanyak 3 orang dengan persentase (4,11%) alasan responden memilih kategori kurang baik masih adanya keterlambatan dalam pemberian insentif.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 73 responden penelitian untuk indikator insentif berada pada kategori cukup baik dengan persentase 52,47% atau berada pada rentan skor 34% - 66%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 14 Februari 2020 dengan Assisten Manager SDM, menjelaskan bahwa PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) dalam pemberian insentif perusahaan selalu memberikan kepada karyawan dengan ketentuan dan keuntungan yang diperoleh dari perusahaan. Dalam pemberian insentif ini perusahaan melalui kepala bagian setiap bidangnya melakukan penilaian-penilaian terhadap seluruh karyawan baik itu karyawan pimpinan maupun karyawan pelaksana dan diberikan sesuai dengan golongan karyawan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan salah satu kompensasi pelengkap yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan, karena karyawan tersebut telah berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Tunjangan tersebut diberikan seperti tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai indikator tunjangan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.7 : Distribusi Klasifikasi Jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Tunjangan pada Pemberian Kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pemberian tunjangan secara adil dan sesuai golongan	46 (63,01%)	27 (36,99%)	0	73
2	Pemberian tunjangan sewa rumah sudah terlaksana dengan baik dan sesuai golongan	50 (68,49%)	23 (31,51%)	0	73
Jumlah		96	50	0	146
Rata-Rata		48	25	0	73
Persentase		65,75%	34,25%	0	100%
Standar Pengukuran		34% - 66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yaitu tanggapan responden untuk item yang dinilai tentang Pemberian tunjangan secara adil dan sesuai golongan, kategori penilaian baik adalah sebanyak 46 orang dengan persentasi (63,01%) alasan responden memilih kategori baik dikarenakan tunjangan yang diberikan sudah secara adil dan sesuai dengan golongan masing-masing karyawan. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 27 orang responden dengan persentase (36,99%) alasan responden memilih kategori cukup baik dikarenakan tunjangan sudah sesuai dengan golongan namun belum mencukupi, karena setiap tunjangan tidak selalu turun maupun naik, sedangkan kebutuhan ekonomi selalu tidak merata, sedangkan untuk kategori penilaian kurang baik tidak ada.

Untuk item penilaian kedua yaitu Pemberian tunjangan sewa rumah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan golongan karyawan, untuk jawaban atau tanggapan responden dari kategori penilaian baik adalah sebanyak 50 orang dengan persentase (68,49%) alasan responden memilih kategori baik dikarenakan tunjangan sewa rumah diberikan sesuai dengan golongan karyawan, sedangkan untuk kategori penilaian cukup baik adalah sebanyak 23 orang dengan persentase (31,51%) alasan responden memilih kategori cukup baik karena pemberian tunjangan sewa rumah yang diberikan pada akhir tahun tidak ditentukan ketetapan tanggalnya sehingga sering terlambat dalam memberikan tunjangan, dan untuk kategori penilaian kurang baik tidak ada.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 73 responden penelitian untuk indikator tunjangan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 65,75% atau pada rentan skor 34% - 66%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 14 Februari 2020 dengan Assisten Manager SDM, menjelaskan bahwa PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) mengenai pemberian tunjangan sudah diberikan kepada seluruh karyawan sebagai penunjang kinerja mereka. Seperti tunjangan beras, transportasi dan tunjangan peralihan bagi karyawan pelaksana diberikan kepada karyawan setiap bulannya. Untuk tunjangan sewa rumah perusahaan memberikan kepada karyawan setiap akhir tahun yang disesuaikan dengan ketentuan perusahaan agar karyawan tidak selalu merasa kekurangan dan karyawan bisa menilai bahwa perusahaan juga memikirkan kesejahteraan pada karyawan dan di setiap golongan masing masing karyawan.

4. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan atau kompensasi kesehatan merupakan berupa jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan karyawan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan baik yang mencakup jasmani maupun rohani.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.8 : Distribusi Klasifikasi Jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Jaminan Kesehatan pada Pemberian Kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pemberian tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah berjalan dengan baik	39 (53,42%)	32 (43,84%)	2 (2,74%)	73 (100%)
2	Tunjangan kesehatan sudah menjamin kesehatan karyawan dan pelayanan berobat dirumah sakit yang bekerjasama dengan perusahaan	36 (49,31%)	34 (46,58%)	3 (4,11%)	73 (100%)
Jumlah		75	66	5	146
Rata-Rata		37.5	33	2.5	73
Persentase		51,37%	45,21%	3,42%	100%
Standar Pengukuran		34% - 66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yaitu tanggapan responden untuk item yang dinilai tentang Pemberian

tunjangan kesehatan berjalan dengan baik untuk kategori penilaian baik adalah sebanyak 39 orang dengan persentasi (53,42%) alasan responden memilih kategori baik karena tunjangan kesehatan yang melalui BPJS kesehatan secara adil kepada semua karyawan. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 32 orang responden dengan persentase (43,84%) alasan responden memilih kategori cukup baik karena tunjangan kehatan yang diberikan sudah berjalan lumayan baik, sedangkan untuk kategori penilaian kurang adalah sebanyak 2 orang dengan persentase (2,74%) alasan responden memilih kategori kurang baik karena biaya yang melebihi kapasitas tanggungan biaya dari perusahaan maka selebihnya menjadi tanggungan biaya pribadi.

Untuk item penilaian kedua yaitu Tunjangan kesehatan sudah menjamin kesehatan karyawan dan berobat, untuk jawaban atau tanggapan responden dari kategori penilaian baik adalah sebanyak 36 orang dengan persentase (49,31%) alasan responden memilih kategori baik karena pelayanan rumah sakit baik rumah sakit rujukan yang bekerja sama dengan perusahaan maupun klinik yang dimiliki perusahaan sudah melayani dengan baik, sedangkan untuk kategori penilaian cukup baik adalah sebanyak 34 orang dengan persentase (46,58%) alasan responden memilih kategori cukup baik karena sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan, dan untuk kategori penilaian kurang baik adalah sebanyak 3 orang dengan persentase (4,11%) alasan responden memilih kategori kurang baik karena hanya rumah sakit tertentu yang bekerja sama dengan perusahaan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 73 responden penelitian untuk indikator Jaminan Kesehatan berada pada kategori cukup baik dengan persentase 51,37% atau pada rentan skor 34% - 66%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 14 Februari 2020 dengan Assisten Manager SDM, menjelaskan bahwa PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) mengenai tunjangan kesehatan seluruh karyawan dan batihnya diikutsertakan sebagai peserta BPJS sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan diberlakukannya program BPJS kesehatan ini, bagi karyawan dan batihnya yang menjalani perawatan kesehatan dan pengobatan melebihi standar BPJS kesehatan sesuai dengan kriteria penyakit yang dialami oleh karyawan serta dari ketentuan perusahaan, maka kelebihan biaya tersebut akan menjadi tanggung jawab perusahaan namun apabila perusahaan tidak bisa membayar kelebihanbiaya maka biaya tersebut akan dibagi dua oleh pihak karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

5. Jaminan Sosial

Jaminan sosial dalam masalah ketenagakerjaan adalah jaminan untuk mendapatkan penghasilan bagi karyawan, bagi yang tidak bekerja karena alasan diluar kehendaknya seperti kematian, kecelakaan kerja atau kondisi fisik yang lemah sehingga tidak mampu untuk melakukan aktivitas kerja. Dengan demikian tujuan pemberian jaminan sosial ini adalah untuk memberikan kepastian masa depan karyawan serta keluarganya agar tetap terpelihara kesejahteraannya.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.9 : Distribusi Klasifikasi Jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Jaminan Sosial pada Pemberian Kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pemberian tunjangan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan golongan	47 (64,38%)	26 (35,62%)	0	73 (100%)
2	Pemberian Jaminan sosial kepada karyawan sudah terlaksana dengan baik	38 (52,05%)	30 (41,10%)	5 (6,85%)	73 (100%)
Jumlah		85	56	5	146
Rata-Rata		42.5	28	2.5	73
Persentase		58,22%	38,36%	3,42%	100%
Standar Pengukuran		34% - 66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yaitu tanggapan responden untuk item yang dinilai tentang Pemberian tunjangan ketenagakerjaan yang diberikan sesuai dengan golongan, untuk kategori penilaian baik adalah sebanyak 47 orang dengan persentasi (64,38%) alasan responden memilih kategori baik dikarenakan tunjangan ketenagakerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan golongan karyawan. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 26 orang responden dengan persentase (35,62%) alasan responden memilih kategori cukup baik karena tunjangan ketenagakerjaan yang

diberikan sudah secara adil kepada karyawan, sedangkan untuk kategori penilaian kurang baik tidak ada.

Untuk item penilaian kedua yaitu Pemberian jaminan sosial kepada karyawan terlaksana dengan baik, untuk jawaban atau tanggapan responden dari kategori penilaian baik adalah sebanyak 38 orang dengan persentase (52,05%) alasan responden memilih kategori baik karena perusahaan telah memberikan jaminan sosial yang adil kepada setiap karyawan melalui BPJS ketenagakerjaan, sedangkan untuk kategori penilaian cukup baik adalah sebanyak 30 orang dengan persentase (41,10%) alasan responden memilih kategori cukup baik karena pemberian jaminan sosial masih terjadi keterlambat dalam proses pengeluaran apabila terjadi hal yang tidak diinginkan dalam proses kerja, dan untuk kategori penilaian kurang baik adalah sebanyak 5 orang dengan persentase (6,85%) alasan responden memilih kategori kurang baik karena tidak dapat diminta pada saat yang dibutuhkan apabila terjadi suatu hal yang tidak inginkan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 73 responden penelitian untuk indikator Jaminan Sosial berada pada kategori cukup baik dengan persentase 58,22% atau pada rentan skor 34% - 66.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 14 Februari 2020 dengan Assisten Manager SDM, menjelaskan bahwa PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) mengenai jaminan sosial dan kesejahteraan karyawan yang diberikan perusahaan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam program badan penyelenggaraan jaminan sosial (BPJS) yang terdiri dari jaminan kecelakaan, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun. Khusus bagi karyawan

yang memasuki MBT, perusahaan akan melaporkan kepada BPJS ketenagakerjaan tiga bulan sebelum jatuh tempo pensiun untuk segera diproses sehingga uang Jaminan Hari Tua (JHT) dapat diterima pada saat jatuh tempo.

6. Bayaran Diluar Jam Kerja

Bayaran diluar jam kerja merupakan kompensasi tidak langsung yang biasanya diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Terkait dengan *time off benefit* dikemukakan bahwa periode-periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja tetapi tetap dibayar seperti istirahat *on the job*, hari-hari sakit, liburan dan cuti.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai bayaran diluar jam kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.10 : Distribusi Klasifikasi Jumlah Tanggapan Responden Terhadap Indikator Bayaran Diluar Jam Kerja pada Pemberian Kompensasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

No	Item Yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Pemberian THR sesuai dengan golongan karyawan	42 (57,53%)	31 (42,47%)	0	73
2	Pemberian cuti berjalan dengan baik	36 (49,31%)	30 (41,10%)	7 (9,59%)	73
Jumlah		78	61	7	146
Rata-Rata		39	30.5	3.5	73
Persentase		53,43%	41,78%	4,79%	100%
Standar Pengukuran		34% - 66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Data Olahan Penulis 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yaitu tanggapan responden untuk item yang dinilai tentang Pemberian THR sesuai dengan golongan karyawan kategori penilaian baik adalah sebanyak 42 orang dengan persentasi (57,53%) alasan responden memilih kategori baik karena THR sudah diberikan sesuai dengan golongan karyawan. Untuk penilaian cukup baik adalah sebanyak 31 orang responden dengan persentase (42,47%) alasan responden memilih kategori cukup baik karena sudah lumayan mencukupi walaupun masih banyak kekurangan kebutuhan dihari raya, sedangkan untuk kategori penilaian kurang baik tidak ada.

Untuk item penilaian kedua yaitu Pemberian cuti sudah berjalan baik, untuk jawaban atau tanggapan responden dari kategori penilaian baik adalah sebanyak 36 orang dengan persentase (49,31%) alasan responden memilih kategori baik karena pemberian jatah cuti kepada karyawan sudah berjalan dengan baik sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan untuk kategori penilaian cukup baik adalah sebanyak 30 orang dengan persentase (41,10%) alasan responden memilih kategori cukup baik karena perusahaan telah memberikan cuti kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, dan untuk kategori penilaian kurang baik adalah sebanyak 7 orang dengan persentase 9,59% alasan responden memilih kategori kurang baik karena harus mengantri terlebih dahulu saat mengambil cuti.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 73 responden penelitian untuk indikator Bayaran Diluar Jam Kerja berada pada kategori cukup baik dengan persentase 53,43% atau pada rentan skor 34% - 66%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 14 Februari 2020 dengan Assisten Manager SDM, menjelaskan bahwa PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Bayaran diluar jam kerja seperti tunjangan hari raya dan tunjangan cuti yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Bagi karyawan muslim dan non muslim tunjanagn hari raya akan diberikan paling lambat satu minggu sebelum hari raya idul fitri. Untuk pemberian cuti oleh perusahaan karyawan yang telah bekerja terus-menerus selama satu tahun mendapatkan cuti tahunan selama 12 hari kerja. Pemberian cuti ini kepada karyawan bertujuan agar karyawan yang bersangkutan mendapatkan kesejahteraan dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak merasa jenuh dalam bekerja.

Dari enam (6) indikator pemberian kompensasi pada karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, selanjutnya dari analisis yang telah dibuat diatas maka dapat ditarik Rekapitulasi dari jawaban responden tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.11 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Karyawan Terhadap Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

NO	Item Yang Dinilai	Kategori Pengukuran			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1	Gaji	138 (63,01%)	77 (35,21%)	4 (1,78%)	219 (100%)
2	Insentif	115 (52,47%)	92 (42,05%)	12 (5,48%)	219 (100%)
3	Tunjangan	96 (65,75%)	50 (34,25%)	0 0	146 (100%)
4	Jaminan Kesehatan	75 (51,37%)	66 (45,21%)	5 (3,42%)	146 (100%)
5	Jaminan Sosial	85 (58,22%)	56 (38,36%)	5 (3,42%)	146 (100%)
6	Bayaran Diluar Jam Kerja	78 (53,43%)	61 (41,78%)	7 (4,79%)	146 (100%)
Jumlah		587	402	33	1022
Rata-Rata		97.8	67	5,5	170.3
Persentase		57,43%	39,34%	3,23%	100%
Skala Pengukuran		34% - 66%			
Kriteria		Cukup Baik			

Sumber : Olahan Penelitian Tahun 2020

Dengan melihat tabel rekapitulasi jawaban responden diatas mengenai pemberian kompensasi kepada karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru maka dapat dikategorikan cukup baik hal ini terlihat dari jawaban responden yang terdiri dari 73 responden maka yang terkategori baik sebanyak 97.8 orang atau 57,43% yang terkategori baik dengan alasan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik karena tidak ada persyaratan yang menyulitkan karyawan dalam menerima kompensasi dan kompensasi seperti gaji, tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan golongan masing-masing karyawan. Kemudian ada sebanyak 67 orang atau sebanyak 39,34% kategori cukup baik, responden beralasan kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik tetapi belum maksimal dengan kata lain masih adanya kekurangan dalam pemberian kompensasi. Selanjutnya ada 5,5 orang atau 3,23% kategori kurang baik, responden atau karyawan yang memilih kurang baik beralasan perusahaan dalam pemberian kompensasi masih terjadinya keterlambatan dalam pembayaran kompensasi, dan tunjangan yang belum memuaskan. Dan dari hasil keseluruhan dengan kata lain sesuai dengan teknik pengukuran yang telah dibuat terntara pada interval 34%-66% dengan kategori Cukup Baik.

Dari data penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel pemberian kompensasi karyawan pelaksana pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru dikategorikan cukup baik dengan rata-rata 57,43%, berdasarkan jawaban responden yang diukur dari enam (6) indikator yaitu Gaji, insentif, tunjangan, jaminan kesehatan, jaminan sosial, dan bayaran diluar jam kerja.

Dari hasil wawancara penulis dengan Assisten manager bagian SDM mengenai berdirinya PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru mengatakan bahwa :

“PT. Perkebunan Nusantara V atau disingkat dengan PT PN V merupakan BUMN perkebunan yang didirikan pada tanggal 11 Maret 1996, secara efektif Perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan Kantor Pusat yang terletak di kawasan jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru. Untuk mengolah komoditi kelapa sawit, Perusahaan memiliki 12 unit

Pabrik Kelapa Sawit (PKS), dan untuk mengolah lanjut komoditi inti sawit, Perusahaan memiliki 1 unit Pabrik Palm Kernel Oil.”

Wawancara selanjutnya dilakukan penulis kepada Assisten Manager bagian SDM mengenai Visi dan Misi perusahaan mengatakan bahwa :

“Visi PT. Perkebunan Nusantara V yaitu Menjadi Perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan. Sedangkan Misi perusahaan yaitu Pengelolaan Agro industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder. Penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.”

Wawancara selanjutnya dilakukan penulis kepada Assisten Manager bagian SDM mengenai jumlah karyawan yang bekerja diperusahaan mengatakan bahwa :

“Jumlah karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru ada sebanyak 427 karyawan dimana ada sebanyak 159 karyawan pimpinan dan 268 karyawan pelaksana”

Wawancara selanjutnya dilakukan penulis kepada Asisten Manager bagian SDM mengenai faktor yang mempengaruhi besar kecilnya pemberian kompensasi kepada karyawan mengatakan bahwa:

“Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan berdasarkan golongan atau jabatan yang dimiliki oleh masing masing karyawan yang dilihat dari pendidikan dan masa kerja karyawan. Semakin tinggi golongan atau jabatan karyawan, akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diterima”

Wawancara selanjutnya dilakukan penulis kepada Assisten Manager bagian SDM mengenai proses pemberian kompensasi pada perusahaan mengatakan bahwa :

“Proses pemberian kompensasi kepada karyawan di sesuaikan dengan ketentuan dari perusahaan. Setiap manajer perbagian menilai pekerjaan karyawan melalui evaluasi pekerjaan yang diberikan kepada bagian sdm untuk ditentukan penetapan gaji dan tunjangan setiap karyawan, bagian SDM akan melakukan pendataan, lalu diberikan ke bagian keuangan. Pada bagian keuangan akan diperiksa kembali pengeluaran gaji dan tunjangan setiap karyawan yang disetujui oleh Direktur Komersil dan setelah itu memberikan kepada pegawai.”

Wawancara selanjutnya dilakukan penulis kepada Assisten Manager bagian SDM mengenai kendala yang dihadapi perusahaan dalam proses pemberian kompensasi:

“Kendala yang dihadapi perusahaan dalam pemberian kompensasi berupa gaji kepada karyawan atau tunjangan secara signifikan tidak ada. Untuk pemberian bonus kepada karyawan merupakan hasil dari keuntungan yang didapatkan oleh perusahaan dari penjualan sawit. Apabila harga sawit naik maka bonus yang diberikan kepada karyawan juga lebih besar dan disesuaikan dengan golongan karyawan dan ketentuan dari perusahaan”

Berdasarkan Observasi yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi langsung maupun tidak langsung kepada seluruh karyawan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan, hanya saja pada pemberian insentif atau bonus serta tunjangan rumah yang diberikan oleh perusahaan tidak ditentukan waktunya sehingga sering terjadi keterlambatan dalam pemberiannya dan insentif atau bonus yang diberikan kepada karyawan hasil dari pengolahan produksi sawit kebun yang melebihi target. Untuk jaminan kesehatan yang diberikan, perusahaan sudah menanggung semua biaya berobat karyawan namun apabila melebihi tanggungan yang telah ditetapkan perusahaan karyawan membayar kelebihan biaya yang telah ditentukan atau disepakati antara perusahaan dengan karyawan yang bersangkutan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan penulis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Untuk pemberian kompensasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru terkategori cukup baik karena karyawan PT PN V Pekanbaru menerapkan pemberian gaji sesuai dengan masing masing golongan karyawan.
2. Dalam pelaksanaan pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan terkategori cukup baik hal ini dikarenakan perusahaan telah memberikan insentif secara adil kepada seluruh karyawan.
3. Untuk tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik karena perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan sesuai dengan golongan masing-masing karyawan.
4. Kemudian untuk jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan terkategori cukup baik karena perusahaan telah mengikut sertakan seluruh karyawan dan batihnya sebagai peserta BPJS dan perusahaan juga memiliki anak perusahaan berupa klinik yang dikhususkan untuk karyawan dan keluarganya berobat.
5. Untuk pemberian jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik karena perusahaan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam

program badan penyelenggaraan jaminan sosial atau BPJS kesejahteraan, dan sudah memberikan jaminan kepada karyawan.

6. Kemudian yang terakhir bayaran diluar jam kerja berupa THR dan cuti yang diberikan perusahaan terkategori cukup baik karena thr dan cuti sudah berjalan dengan baik tujuannya agar setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan bekerja secara maksimal kepada perusahaan.

B. Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan memperhatikan dalam pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung seperti pemberian gaji, insentif atau bonus, jaminan kesehatan, jaminan sosial dan tunjangan lainnya terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan yang lebih optimal
2. Dalam pemberian insentif kepada karyawan, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan lagi dalam pemberiannya kepada karyawan yang berprestasi, supaya karyawan dihargai hasil kerja kerasnya dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan.
3. Dalam pemberian tunjangan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan lagi tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan karena menyangkut kelangsungan karyawan dalam bekerja.

4. Pemberian jaminan kesehatan yang berupa BPJS hendaknya lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan terkait fasilitas kesehatan sebagai penunjang pemenuhan hak pelayanan kesehatan karyawan.
5. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti lebih jauh mengenai variabel-variabel yang juga dapat mempengaruhi pemberian kompensasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dr. Kasmir, S.E., M.M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf, S.S., M.M 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : CAPS
- Handoko, T. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan kesepuluh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, Robert L dan H Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

- Prabu, Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Kaya
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Robbins, d. 2013. *Perilaku Organisasi* , Buku 1 dan 2 . Jakarta: Salemba Empat.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Simamora, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesebelas. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulis, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Teori Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-10 Jakarta: Prenadamedia Group
- Umar, H. 2009. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Usman, Husaini. 2011. *Pengantar statistika edisi kedua*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utara
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Jurnal :

- Harisandi, Yudhistira. Arief, Mohammad Yahya. Nugraheni, Gita. 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Instalasi Pada PTPN XI (Persero) PG Pradjekan Bondowoso*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 14. 59-78
- Susanta, I.W.K., Nadiasa, M., Adnyana, I.B.R. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Kontruksi di Denpasar*. Jurnal Ilmiah Elektronik Teknik Sipil, 2(2), 1-8
- Zulkarnaen, Wandy. Herlina, Risa. 2018. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT. Pranata Jaya Abadi Banjaran*. Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Akuntansi. Vol 2. 92-100

Lampiran 1

WAWANCARA PENELITIAN

**ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN PELAKSANA
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PEKANBARU**

Perihal : Permohonan Wawancara
Lampiran : Satu Berkas
Kepda Yth.
Bapak/ Ibu Kepala Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V
(Persero) Pekanbaru

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi di Universitas Islam Riau, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk ujian keserjanaan Strata Satu (S-1) Jurusan Administrasi Bisnis, maka saya memohon dengan segala hormat kepada Bapak/Ibu untuk bersedia memberikan penjelasan secara ringkas.

Wawancara ini ditunjukkan semata-mata untuk mengumpulkan data dan informasi sehubungan dengan penyusunan skripsi, maka dari itu informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dirahasiakan, kami harapkan Bapak/Ibu memberikan jawaban yang sejujurnya dan informasi yang diberikan sesuai dengan kondisi yang terjadi selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Pekanbaru, Februari 2020
Hormat Saya

(Eka Nurrama Setyaningsih)

**DAFTAR WAWANCARA UNTUK KEPALA BAGIAN SDM PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PEKANBARU**

1. Bagaimana sejarah didirikannya perusahaan hingga menjadi sebesar ini ?
2. Apa Visi dan Misi dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru ?
3. Berapa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru ?
4. Faktor – Faktor apa saja yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan ?
5. Bagaimana menurut bapak mengenai proses pemberian kompensasi yang ada di Perusahaan ini ?
6. Apa saja kendala yang dihadapi perusahaan dalam proses pemberian kompensasi kepada karyawan?

Lampiran 2**KUESIONER PENELITIAN****ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN PELAKSANA
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PEKANBARU**

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : Satu Berkas
Kepda Yth.
Bapak / Ibu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)
Pekanbaru

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi di Universitas Islam Riau, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk ujian keserjanaan Strata Satu (S-1) Jurusan Administrasi Bisnis, maka saya memohon dengan segala hormat kepada Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi angket yang telah disediakan.

Angket ini bertujuan hanya untuk kepentingan penelitian penulisan ilmiah, maka dari itu Bapak/Ibu tidak perlu khawatir dan atau ragu – ragu dalam memberikan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Pekanbaru, Februari 2020
Hormat Saya

(Eka Nurrama Setyaningsih)

IV. RINCIAN KUESIONER

A. GAJI

1. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, tanggung jawab perusahaan mengenai ketepatan waktu perusahaan dalam pemberian gaji karyawan ?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

2. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, apakah pemberian gaji karyawan sudah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan ?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

3. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, mengenai besarnya gaji karyawan sudah sesuai dengan golongan dan masa kerja karyawan ?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

B. INSENTIF

1. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu mengenai pemberian insentif setelah karyawan mencapai prestasi dalam bekerja ?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

2. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, apakah pemberian insentif dari perusahaan sudah disesuaikan dengan kinerja karyawan ?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

3. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, apakah pemberian insentif kepada karyawan diberikan secara adil kepada karyawan yang berprestasi?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

C. TUNJANGAN

1. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, apakah pemberian tunjangan kepada karyawan secara adil dan sesuai dengan golongan ?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

2. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, apakah pemberian tunjangan sewa rumah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan golongan?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

D. JAMINAN KESEHATAN

1. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, mengenai pemberian tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan apakah sudah berjalan dengan baik?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

2. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, mengenai pemberian tunjangan kesehatan sudah menjamin perlindungan kesehatan karyawan dan pelayanan berobat dirumah sakit yang bekerjasama dengan perusahaan ?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

E. Jaminan Sosial

1. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, mengenai pemberian tunjangan ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan golongan ?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

2. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, apakah pemberian jaminan sosial yang diberikan perusahaan sudah terlaksana dengan baik?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

F. BAYARAN DILUAR JAM KERJA

1. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, mengenai pemberian THR yang diberikan kepada setiap karyawan sesuai dengan golongan?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

2. Bagaimana menurut penilaian Bapak/Ibu, apakah pemberian cuti kepada karyawan sudah berjalan dengan baik ?

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

Alasannya.....

.....

Lampiran 3

Tabel Rekapitulasi Identitas Responden Karyawan Pelaksana PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

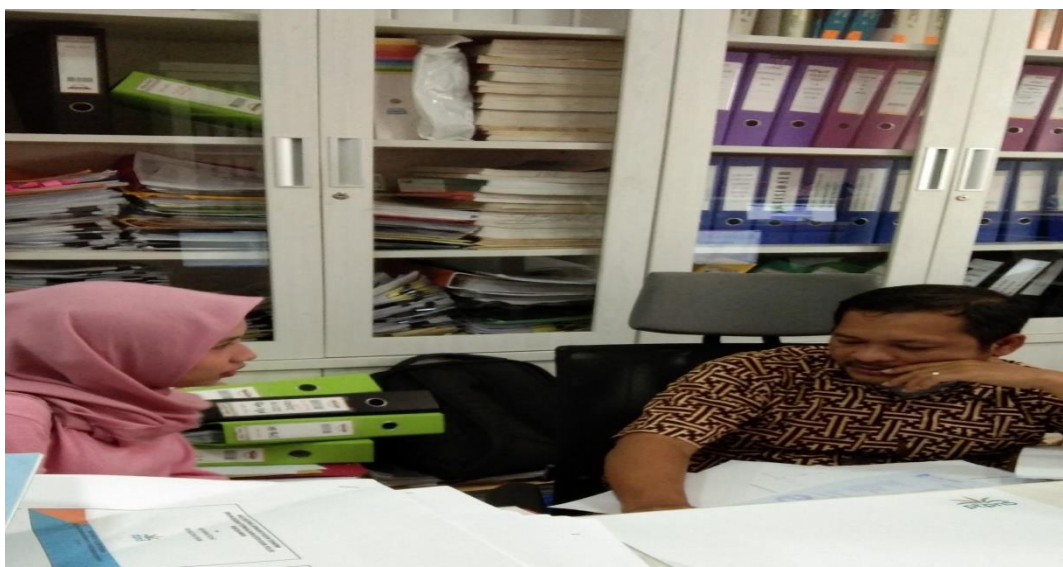
NO	Nama	Umur	Pendidikan	Golongan	Masa Kerja
1	Heru	41 - 50	SLTA	IIB	>21
2	Budi	41 - 50	S1	ID	11 sampai 20
3	Agus	41 - 50	SLTA	ID	>21
4	Jazuli	41 - 50	SLTA	ID	11 sampai 20
5	Riawanis	> 51	SLTA	IIA	11 sampai 20
6	Yusni	31 - 40	SLTA	IC	11 sampai 20
7	Yadi	41 - 50	S1	IIC	>21
8	Yoto	> 51	SLTA	IID	>21
9	Syamsul	41 - 50	SLTA	IIB	>21
10	Detya	41 - 50	SLTA	ID	11 sampai 20
11	Maulinda	31 - 40	SLTA	IB	6 sampai 10
12	Syahrial	41 - 50	S1	IIB	>21
13	Rafles	> 51	SLTA	IIB	>21
14	Rudi	> 51	SLTA	IIA	11 sampai 20
15	Nirmayana	31 - 40	S1	ID	11 sampai 20
16	Jean	41 - 50	SLTA	ID	11 sampai 20
17	Suyanto	41 - 50	SLTA	ID	11 sampai 20
18	Endra	41 - 50	SLTA	IC	11 sampai 20
19	Bambang	41 - 50	SLTA	IIA	11 sampai 20
20	Doni	31 - 40	SLTA	IB	6 sampai 10
21	Sutanji	>51	SLTA	IIB	> 21
22	Adi	>51	SLTA	IIB	> 21
23	Ricky	31 - 40	SLTA	IIB	11 sampai 20
24	Friederik	31 - 40	SLTA	IC	11 sampai 20
25	Arif	31 - 40	SLTA	IC	11 sampai 20
26	Maidi	41 - 50	SLTA	IIA	> 21
27	Lindon	41 - 50	S1	IID	> 21
28	Juanda	41 - 50	S1	IIB	> 21
29	Reni	31 - 40	SLTA	ID	11 sampai 20
30	Suardi	41 - 50	SLTA	IIB	11 sampai 20
31	Edi	41 - 50	S1	IIC	> 21
32	Sutriadi	41 - 50	SLTA	IIA	11 sampai 20
33	Andi	41 - 50	S1	IIA	11 sampai 20
34	Darwin	41 - 50	SLTA	ID	11 sampai 20
35	Syafrinal	41 - 50	SLTA	IIA	11 sampai 20

NO	Nama	Umur	Pendidikan	Golongan	Masa Kerja
36	Mawardi	41 - 50	S1	IID	> 21
37	Silaban	>51	SLTA	IIB	> 21
38	Charles	41 - 50	S1	IIB	> 21
39	Edial	41 - 50	S1	IIB	11 sampai 20
40	Ramadian	41 - 50	SLTA	IIB	> 21
41	Elva	41 - 50	S1	IIC	> 21
42	Bisma	41 - 50	SLTA	IIB	11 sampai 20
43	Mustafa	41 - 50	SLTA	IIB	> 21
44	Febrian	41 - 50	S1	ID	11 sampai 20
45	Ade	41 - 50	SLTA	IC	11 sampai 20
46	Warani	> 51	S1	IID	> 21
47	Nani	41 - 50	S1	IIB	> 21
48	Aidil	41 - 50	Diploma III	IIA	11 sampai 20
49	Rusdi	41 - 50	SLTA	IIB	> 21
50	Maya	41 - 50	S1	IC	11 sampai 20
51	Ali	41 - 50	S1	IIB	> 21
52	Taufik	41 - 50	S1	IIB	> 21
53	Lubis	41 - 50	SLTA	IIC	> 21
54	Ruslianto	41 - 50	SLTA	IIB	> 21
55	Syaiful	41 - 50	SLTA	IIA	> 21
56	Rusdi	> 51	SLTA	IIA	> 21
57	Haidir	41 - 50	S1	IIA	11 sampai 20
58	Edi	41 - 50	SLTA	ID	11 sampai 20
59	Deny	41 - 50	SLTA	ID	> 21
60	Rhoma	31 - 40	SLTA	ID	11 sampai 20
61	Emi	31 - 40	S1	IC	11 sampai 20
62	Chairunnas	> 51	SLTA	IC	6 sampai 10
63	Kisron	> 51	SLTA	IIB	> 21
64	Syaifuddin	41 - 50	SLTA	IC	11 sampai 20
65	Budi	41 - 50	SLTA	IC	> 21
66	Ahmad	> 51	SLTA	ID	> 21
67	Jhoned	41 - 50	SLTA	IIA	11 sampai 20
68	Bambang	> 51	SLTA	IIA	>21
69	Edy	41 - 50	SLTA	IIA	> 21
70	M. Irfan	31 - 40	SLTA	ID	11 sampai 20
71	Ansar	41 - 50	Diploma III	IIA	11 sampai 20
72	Abdul	41 - 50	SLTA	IC	11 sampai 20
73	Puji	41 - 50	Diploma III	IIB	> 21

33	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2
35	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
39	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
40	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
41	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
42	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3
43	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
45	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1
46	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2
49	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
54	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3
55	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
57	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3
60	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
66	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2
67	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2
68	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	3	2
71	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1

Lampiran 5**Dokumentasi Penelitian**

Gambar 1 : Gambar diatas merupakan situasi ruangan SDM dimana pada gambar diatas karyawan bekerja difasilitasi komputer dan print dalam menyelesaikan pekerjaan.



Gambar 2 : Gambar diatas merupakan wawancara dan pengisian kuesioner dengan karyawan pelaksana bagian SDM.



Gambar 3 : Gambar diatas merupakan kondisi dalam ruangan dengan keadaan di jam kerja.



Gambar 4 : Gambar diatas merupakan wawancara peneliti dengan Asisten Manager mengenai pemberian kompensasi pada karyawan pelaksana.



Gambar 5 : Pengisian Kuesioner Oleh Karyawan Pelaksana Pada PT. PN V Pekanbaru



Gambar 6 : Pengisian Kuesioner Oleh Karyawan Pelaksana Pada PT. PN V Pekanbaru



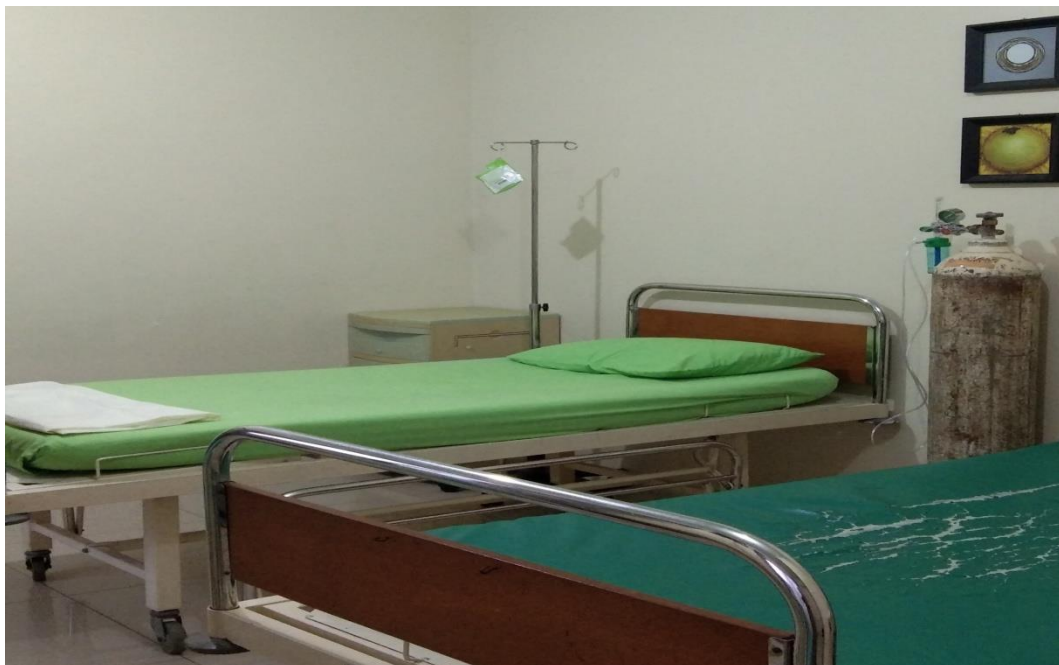
Gambar 7 : Pengisian Kuesioner Oleh Karyawan Pelaksana Pada PT. PN V Pekanbaru



Gambar 8 : Gambar diatas merupakan fasilitas mesjid yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan beribadah.



Gambar 9 : Gambar diatas merupakan Klinik Nusalima Medika yang merupakan anak perusahaan dari PT. PN V Pekanbaru



Gambar 10 : Gambar diatas merupakan ruangan inap kelas dua di Klinik Nusa Lima Medika dimana didalam kamar tersebut tersedia fasilitas dua tempat tidur, satu wastafel dan satu kamar mandi.



Gambar 11 : Gambar diatas merupakan Rumah Sakit zainab sebagai rumah sakit rujukan dari perusahaan



Gambar 12 : Gambar diatas merupakan Rumah Sakit Awal Bros Panam sebagai rumah sakit rujukan dari perusahaan

Nomor : 5/SDM/X/32/II/2020
Lamp : -

Pekanbaru, 12 Februari 2020

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau
di Tempat

Hal : Riset

Dengan hormat,

Menghunjuk surat Saudara No. 99/E-UIR/27-FS/2020 tanggal 21 Januari 2020 tentang tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Manajemen PT PN V menyetujui mahasiswa a.n Eka Nurrama Setyaningsih Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau melakukan Riset di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V pada tanggal 14 Februari 2020 sampai dengan selesai.
2. Mahasiswa tersebut agar melapor kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT PN V sebelum dan sesudah melaksanakan Riset serta menjamin bahwa data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Segala biaya yang timbul dan apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan Riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.
4. Setelah melakukan Riset mahasiswa yang bersangkutan wajib mengirimkan 1 (satu) set laporan kepada PT PN V.

Demikian disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

Pj. Kepala Bagian SDM

Dwi Jatmiko Prayitno



Tembusan : - Pertinggal



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI SKRIPSI

Nomor : 648/IA_UIR/5-FS/2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau menerangkan bahwa :

Nama : Eka Nurrama Setyaningsih
NPM : 167210191
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pelaksana Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru
Persentase Plagiasi : 4%
Jumlah Halaman : 103 (**Abstrak s/d Daftar Pustaka**)
Status : **Lulus**

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah Publikasi Skripsi, dengan menggunakan aplikasi *Turnitin* (terlampir).

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 3/10/2020

Hormat Kami,
Wakil Dekan Bid. Akademik



Dr. H. Farca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si
NPK: 160702589



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/30015
T E N T A N G

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, Nomor : 99/E-UJR/27-FS/2020 Tanggal 21 Januari 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

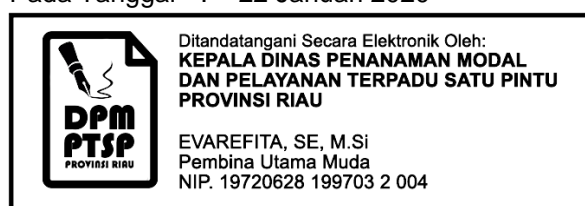
1. Nama : **EKA NURRAMA SETYANINGSIH**
2. NIM / KTP : 167210191
3. Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
4. Jenjang : S1
5. Alamat : PEKANBARU
6. Judul Penelitian : **ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN PELAKSANA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PEKANABARU**
7. Lokasi Penelitian : PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PEKANBARU

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 22 Januari 2020



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) di Pekanbaru
3. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284
Telp. +62761674674 Fax. +62761674834 Email: fisipol@uir.ac.id Website : www.soc.uir.ac.id

B1.80

Nomor : 99/E-UIR/27-FS/2020

Pekanbaru, 21 Januari 2020

Lampiran : -

Hal : **Mohon Rekomendasi Riset**

Kepada : Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal
Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau
di – Pekanbaru

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini datang menghadap Bapak/ Ibu, mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau atas nama :

Nama : Eka Nurrama Setyaningsih
NIM : 167210191
Program Studi : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : S-1
Semester : VIII
Alamat : JL. MERAK VII NO 7

Dengan harapan untuk mendapatkan rekomendasi pelaksanaan penelitian (Penulisan Skripsi) dengan judul :

"ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN PELAKSANA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PEKANBARU"

Demikian atas perhatian dan kerjasama yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Wakil Dekan Bid. Akademik



Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si
NPK. 160702589

