

Analisis Kompensasi Karyawan Bagian *Packaging Section* PT Astra Honda Motor Part Center Karawang

Iman Setiyawan¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 02, 07, 2024
Disetujui 03, 07, 2024
Diterbitkan 04, 07, 2024

Kata kunci:

Compensation;
Employee Performance;
MSME

ABSTRACT

One of the best strategies for improving HR performance and achieving company goals is to guarantee compensation for employee welfare. This research aims to analyze forms of compensation, both monetary and non-monetary compensation, and examine whether compensation can influence employee performance. The research used is a qualitative type of research. The research focus is employees of the Packaging Section of PT Astra Honda Motor Part Center, Karawang, West Java, Indonesia. The informants from this research were 6 people, including 1 leader, 1 permanent employee and 4 contract employees. Primary data regarding the compensation system used at PT Astra Honda Motor Karawang was obtained through direct interviews with the Production Leader and several contract employees representing the Packaging Section. Documents from the company such as company profiles, company history, and collective bargaining agreements are used as secondary data in this research. The results of this research show that compensation plays an important role in improving employee performance through the motivation generated in each individual and their contribution to achieving organizational goals.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Penulis Korespondensi:

Iman Setiyawan
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang
Email: mn21.imansetiyawan@mhs.ubpkarawang.ac.id

Cara Sitasi Artikel ini dalam APA:

Setiyawan, I., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Kompensasi Karyawan Bagian Packaging Section PT Astra Honda Motor Part Center Karawang. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 2(2), 622~629. <https://doi.org/10.35870/ljit.v2i2.2821>

1. PENDAHULUAN

PT Astra Honda Motor merupakan pelopor pabrik sepeda motor di Indonesia dengan nama awal PT Federal Motor yang didirikan tanggal 11 Juni 1971 dan merupakan perusahaan sepeda motor pertama dan terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki lima pabrik produksi dan satu pabrik suku cadang. Peningkatan produksi sepeda motor di PT Astra Honda didukung oleh part centre yang berfungsi sebagai gudang atau tempat penyimpanan suku cadang yang akan dikirim ke dealer utama (*Main Dealer*). Untuk meningkatkan kepuasan konsumen dan menjadikan sepeda motor Honda sebagai pilihan utama yang berkualitas tinggi, PT Astra Honda Motor menawarkan produk unggulan dengan harga yang terjangkau. Hal ini membuat konsumen merasa puas dengan sepeda motor yang mereka beli.

Kesuksesan PT Astra Honda Motor dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk SDM yang merupakan elemen kunci dari perencanaan hingga pemanfaatan sumber daya lainnya. Salah satu strategi terbaik untuk meningkatkan kinerja SDM dan mencapai tujuan perusahaan adalah dengan menjamin kompensasi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan memandang program kompensasi adil dan kompetitif, perusahaan dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi calon karyawan dengan lebih baik. Hal ini meningkatkan produktivitas perusahaan dan meningkatkan kemampuannya untuk menghasilkan produk yang kompetitif di pasar.

Penjualan sepeda motor Honda Astra meningkat 39% dibandingkan periode yang sama tahun lalu (9 bulan) menjadi 3,7 juta unit. Pada tahun 2022, hampir semua produsen, termasuk AHM, akan menghadapi kendala produksi akibat masalah ketersediaan semikonduktor yang akan berdampak pada bisnis mereka. (sumber: oto.com).

Mengingat hal tersebut, maka rumusan pertanyaan penelitiannya adalah diperlukan bukti langsung untuk mengetahui apakah kesejahteraan pekerja terjamin melalui kompensasi yang diberikan oleh PT Astra Honda Motor.

Kompensasi karyawan penting untuk diteliti karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian terdahulu, yaitu Sukrasno & Elmi, (2021) melakukan riset menunjukkan bahwa kompensasi dapat berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maupun riset yang dilakukan oleh "Hidayati & Zulher, (2022), menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Riset yang dilakukan Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, (2022), menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sama halnya riset yang dilakukan oleh "Purnomo & Utami, (2021), menemukan adanya hubungan signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan, dan riset yang dilakukan oleh "Budiyono et al., (2022), menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai jenis kompensasi, termasuk kompensasi moneter dan non-moneter, serta mengetahui sistem kompensasi di PT Astra Honda Motor Part Center Karawang khususnya pada bagian *Packaging Section*. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memahami bagaimana kompensasi membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2. KAJIAN TEORI

Definisi Kompensasi

Menurut Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, (2022), Kompensasi adalah total penggantian yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap suatu organisasi. Kemudian menurut Yohanes B Windo Thalibana, (2022), Kompensasi adalah total penggantian atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi atau perusahaan. Penggantian tersebut dapat berupa bentuk-bentuk pembayaran baik berupa barang, finansial, maupun non-finansial. Selanjutnya menurut Syafrizal, (2021), Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan melalui kegiatan yang dikenal sebagai pekerjaan. Kemudian menurut Purnomo & Utami, (2021), Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seseorang. Menurut Sukrasno & Elmi, (2021), Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pengguna tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, atau dengan kata lain kompensasi adalah semua manfaat yang diterima oleh karyawan untuk pekerjaan mereka di suatu organisasi. Menurut vizano et al., (2021), Kompensasi adalah jenis pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengganti atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut untuk organisasi.

Menurut Ananda & Gofur, (2022), Kompensasi adalah pembayaran tunai langsung, manfaat pegawai dalam bentuk pembayaran tidak langsung, dan insentif untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan maksimal guna mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Kemudian menurut Sriadmitum et al., (2023), Kompensasi adalah semua bentuk penghasilan, termasuk uang, barang, manfaat langsung, maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan, menurut Budiyo et al., (2022), Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai pengganti atas pekerjaan yang mereka lakukan. Baik itu berupa gaji per jam maupun gaji berkala, biasanya departemen sumber daya manusia merancang dan mengelola kompensasi karyawan. Kemudian Menurut Hidayati & Zulher, (2022), Kompensasi adalah apa yang diterima oleh pegawai sebagai penghargaan atas kinerjanya dalam menjalankan tugasnya.

Kompensasi diartikan sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap suatu organisasi atau perusahaan dengan diberikan imbalan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi dapat berupa pembayaran langsung atau tidak langsung, serta insentif untuk meningkatkan produktivitas. Ini mencakup semua bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Secara keseluruhan, kompensasi bertujuan untuk menghargai dan memotivasi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal.

Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Difa & Furyanah, (2022), Ada beberapa indikator kompensasi bagi karyawan tentu berbeda-beda diantaranya:

1. Kompensasi moneter, terdapat dua macam kompensasi moneter yang pertama kompensasi moneter langsung dan kompensasi moneter tidak langsung. Kompensasi moneter langsung berupa upah/gaji, bonus, dan insentif. Sedangkan kompensasi moneter tidak langsung berupa tunjangan dan asuransi, termasuk semua imbalan moneter yang tidak termasuk kedalam kompensasi moneter langsung, seperti liburan yang didanai oleh perusahaan.
2. Kompensasi non moneter adalah kompensasi yang diperoleh berdasarkan sifat pekerjaannya, termasuk semua tanggung jawab yang diberikan perusahaan, peluang untuk mendapatkan pengakuan dari perusahaan, peluang untuk pemberian promosi, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman, seperti rekan kerja yang *supporting*, kebijakan yang mendorong karyawan untuk maju, fasilitas yang nyaman, pengaturan kerja bersama, dan waktu senggang.

Adapun menurut Setyo Widodo & Yandi, (2022), terdapat indikator dan dimensi kompensasi di perusahaan :

1. Kompensasi Langsung (Moneter)

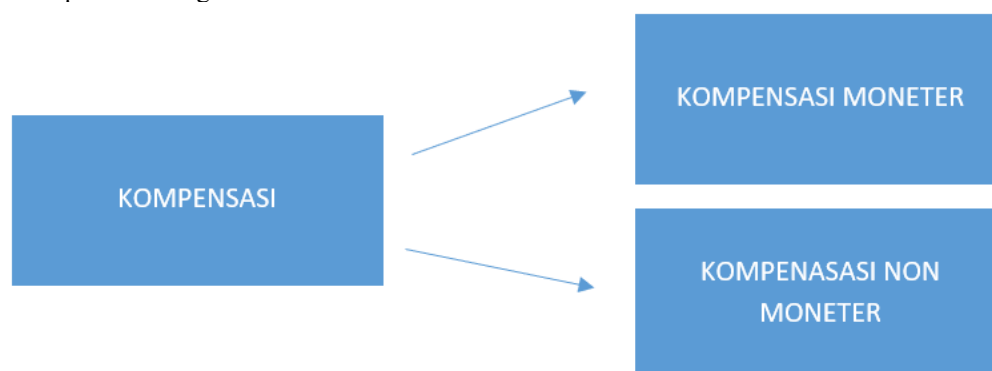
Kompensasi moneter adalah kompensasi yang dapat dirasakan oleh semua karyawan secara langsung, baik berupa gaji, tunjangan, dan insentif dimana menjadi hak semua karyawan yang harus diterima dan merupakan tanggung jawab perusahaan untuk dapat memberikan kompensasi.

2. Kompensasi Non-Moneter

Kompensasi yang diterima karyawan diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk dalam meningkatkan kesejahteraan semua karyawan, kompensasi non moneter diberikan di luar dari gaji, insentif maupun tunjangan, tetapi dapat berupa fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya, baik pelayanan gratis maupun tempat tinggal.

Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan paradigma untuk variabel kompensasi sebagai berikut:



Gambar 1 Paradigma Penelitian Kompensasi

Sumber dari Difa & Furyanah, (2022)

3. METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian pada artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sistem kompensasi yang diterapkan di PT. Astra Honda Motor Karawang. Sistem kompensasi yang dipelajari mencakup berbagai jenis kompensasi, sistem implementasinya, fasilitas yang tersedia, tunjangan yang disediakan, dan pemberian bonus.

Lokus dilakukannya penelitian yaitu di PT Astra Honda Motor Karawang, Jawa Barat. Dengan responden Karyawan bagian *Packaging section* di PT Astra Honda Motor.

Informan penelitian ini yaitu dengan 1 Leader Produksi, 1 karyawan tetap dan 4 karyawan kontrak yang mewakili bagian *Packaging Section* Penelitian ini menggunakan panduan wawancara sebagai kerangka untuk menggali informasi terkait dengan sistem kompensasi yang berlaku di PT Astra Honda Motor Karawang. Objek penelitian mencakup berbagai aspek sistem kompensasi seperti jenis-jenis kompensasi yang diberikan, sistem implementasinya, fasilitas yang tersedia, tunjangan yang disediakan, dan pemberian bonus. Subjek penelitian terdiri dari karyawan kontrak dan karyawan tetap di divisi produksi yang sama.

Metode dalam pengumpulan data pada penelitian ini dengan melakukan wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Informan yang dipilih untuk penelitian ini adalah Ibu (A.H), yang menjabat sebagai Leader Produksi di bagian *Packaging Section* di PT Astra Honda Motor Karawang. Ia dipilih karena memiliki pengetahuan mendalam terkait sumber daya manusia, kinerja, kompensasi, dan penilaian kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Tujuan dari wawancara dengan Ibu Ani Haryani adalah untuk mendapatkan informasi terkait dengan apa saja kompensasi yang di dapat di perusahaan dan apakah kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Data primer mengenai sistem kompensasi yang diterapkan di PT Astra Honda Motor Karawang akan diperoleh melalui wawancara langsung dengan Leader Produksi dan beberapa karyawan kontrak yang mewakili bagian *Packaging Section*. Informasi yang dicari meliputi jenis-jenis kompensasi yang diberikan, sistem implementasi kompensasi, fasilitas yang tersedia, tunjangan yang diberikan, dan pemberian bonus di PT Astra Honda Motor Karawang.

Data sekunder diperoleh dari sumber seperti buku, jurnal, dan internet, Islami & Fadli, (2023). Data sekunder yang digunakan meliputi dokumen-dokumen perusahaan seperti sejarah perusahaan, profil perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) perusahaan.

Tabel 1 Protokol Riset Variabel Kompensasi

Dimensi	Indikator Pertanyaan	Informan	Pengumpulan Data	Alat Bantu
Moneter	a.apa saja kompensasi yang diterima?	Leader(1) Karyawan Tetap	Wawancara Langsung	Kendaraan Motor Alat Tulis
	b.apakah kompensasi moneter dapat mencukupi kebutuhan hidup?	(1) Karyawan Kontrak (4)	Dokumen Perusahaan	
	c. faktor apa yang mempengaruhi besaran gaji karyawan?			
Non-Moneter	a.Bagaimana tanggung jawab yang diberikan perusahaan?	Leader(1) Karyawan Tetap	Wawancara Langsung	Kendaraan Motor Alat Tulis
	b.Bagaimana suasana kerja di PT.Astra Honda Motor?	(1) Karyawan	Dokumen Perusahaan	
	c.Fasilitas yang diberikan perusahaan?	Kontrak (4)		

Analisis Triangulasi Data

1. Pengumpulan Data

- Menggunakan wawancara langsung dan dokumen perusahaan sebagai sumber data.
- Menggunakan kendaraan motor untuk mobilitas dalam pengumpulan data.
- Alat tulis untuk mencatat data selama wawancara dan analisis dokumen.

Analisis Kompensasi Karyawan Bagian Packaging Section PT Astra Honda Motor Part Center Karawang
 (Setiawan et. al.)

2. Analisis Data
 - a. Menganalisis data dari wawancara dan dokumen secara terpisah untuk masing-masing pertanyaan.
 - b. Membandingkan temuan dari berbagai informan (Leader, Karyawan Tetap, dan Karyawan Kontrak) untuk mengidentifikasi konsistensi dan perbedaan.
 - c.
3. Interpretasi Data
 - a. Mengintegrasikan hasil analisis dari berbagai sumber dan metode untuk mencapai kesimpulan yang valid.

4. HASIL DAN DISKUSI

Profil Informan

Responden dalam penelitian ini ada 6 orang, usia berkisar 20 sampai 45 tahun. Pendidikan sarjana 1 orang dan SMK 5 orang. Pengalaman kerja berkisar 2 sampai 10 tahun.

Bentuk kompensasi yang diberikan PT Astra Honda Motor

1. Kompensasi Moneter

Kompensasi moneter adalah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa uang. Di PT Astra Honda Motor, kompensasi moneter yang diterima oleh karyawan mencakup gaji pokok, uang makan, uang transportasi, THR, dan bonus tahunan. Dibawah ini merupakan hasil dari wawancara dengan leader (A.H) mengenai kompensasi moneter di PT Astra Honda Motor:

“Kompensasi yang saya terima cukup banyak seperti gaji, uang transportasi, makan siang, snack, insentif, bonus juga dapat, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, tunjangan juga dapat THR juga ada, banyak mas allhamdulillah”

Pernyataan yang serupa disampaikan oleh Karyawan tetap (E.W), Karyawan Kontrak (A.R),(A.N),(A.A):

“Dapat gaji, uang transport, uang lembur, sama Tunjangan akhir tahun dan THR”

“Ada gaji, transport, uang kesehatan, tunjangan akhir tahun dan THR”

“Gaji, lemburan, THR, tunjangan akhir tahun, transportasi dapat”

Berdasarkan wawancara informan di atas disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan di PT Astra Honda Motor meliputi gaji pokok, tunjangan hari raya, uang transportasi, tunjangan akhir tahun, serta asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan. Besaran gaji yang diberikan oleh PT Astra Honda Motor kepada karyawan bervariasi tergantung pada masa kerja serta bagian atau jabatan yang dipegang oleh karyawan tersebut. Berikut hasil wawancara dengan Leader (A.H) sebagai pimpinan mengenai faktor-faktor apa yang mempengaruhi besaran gaji karyawan:

“Yang mempengaruhi besarnya gaji untuk karyawan tetap seberapa lama dia sudah bekerja dan tergantung KJ berapa, kalo untuk karyawan kontrak semua gaji sama saja sesuai UMR karawang”

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh (A.R) sebagai karyawan kontrak:

“kalo untuk gaji karyawan kontrak mah sama aja, beda dengan karyawan tetap dia lebih besar tergantung seberapa lama dia bekerja”

Berdasarkan hasil wawancara, disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi besaran gaji karyawan adalah masa kerja dan jabatan mereka. Selain itu, hasil wawancara juga membahas apakah gaji bulanan karyawan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Berikut pernyataan dari beberapa informan, yaitu (A.N):

”Menurut pendapat pribadi,(sambil menatap ke arah langit) gaji yang saya terima sudah cukup dan sesuai dengan apa yang saya kerjakan”

Pernyataan yang sama dari informan lain, yaitu (A.R), (A.A), (E.W):

”Menurut saya sepadan apa yang diberikan perusahaan kepada saya”

”sudah cukup kalo menurut sayamah”

“gaji yang saya dapatkan sudah sebanding dan sesuai dengan tugas yang saya terima dan kerjakan untuk perusahaan”

Dari wawancara tersebut, dapat diartikan gaji yang diterima oleh karyawan dianggap sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka.

2. Kompensasi Non Moneter

Kompensasi non-moneter adalah bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan berupa hal-hal yang tidak berbentuk uang. Contohnya, tanggung jawab pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan serta suasana kerja yang aman dan nyaman. Difa & Furyanah, (2022). Berikut wawancara bersama

(A.H) terkait apakah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan skill kerja yang mereka miliki:

“alhamdulillah sudah sesuai mas dengan skill yang saya miliki”

Pernyataan sama yang disampaikan oleh (F.A) yaitu :

“sesuai karna dari awal sudah dijelaskan job desknya seperti itu dan saya mengerti”

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dan dapat dijalankan dengan baik. Selain tanggung jawab pekerjaan, karyawan menerima kompensasi non tunai yaitu lingkungan dan mendapatkan fasilitas yang cukup untuk kebutuhan karyawan berikut hasil wawancara dengan (E.W), terkait fasilitas yang diberikan perusahaan:

“Kalau menurutku nyaman Kak, temen-temen juga bilang gitu sih”

Pernyataan yang sama di berikan oleh informan (A.N):

“Sejauh ini menyenangkan sekali bekerja sama dalam tim dan aman.

Berdasarkan hasil wawancara para karyawan merasakan lingkungan kerja dan kondisi kerja di PT Astra Honda Motor aman dan nyaman. karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tenang karena perusahaan menyediakan fasilitas yang menunjang kebutuhan pekerjaannya.. Berikut hasil wawancara dengan (A.R) mengenai fasilitas kerja:

“untuk fasilitas sudah cukup memadai dengan adanya tempat istirahat yang nyaman, gajebo yang luas, tempat ibadah yang nyaman dan ruang makan yang bersih itu sudah cukup bagi saya”

Pernyataan sama terkait fasilitas yang disampaikan oleh (F.A):

” semua fasilitas kerja, ruangan kerja serta peralatan kerja dan layanan lainnya dari perusahaan sudah cukup baik. Peralatan yang saya terima untuk bekerja pun kualitasnya sangat baik karena tentu perusahaan pasti akan memberikan kualitas yg terbaik untuk para karyawannya agar merasa nyaman dan aman memakai dan menggunakan peralatan yg diberikan dan disediakan perusahaan”

Dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang disediakan oleh PT Astra Honda Motor sudah lengkap dan nyaman.

Kompensasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor

Kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan kualitas, kuantitas, inisiatif, dan kolaborasi. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghambat kemajuan perusahaan. Hasil wawancara dengan informan (A.H) apakah kompensasi bisa meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan:

” Pengaruh kompensasi cukup besar bagi saya karena pada saat saya diberi tugas dan tanggung jawab mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan tentu saya akan semaksimal mungkin mengerjakannya dan saya akan memberikan kinerja terbaik saya”

Pernyataan serupa disampaikan oleh (A.A) dan (E.W) yaitu:

”Menurut saya sangat berpengaruh ya, karna semakit besar gaji yang diterima maka semakin tinggi juga motivasi untuk bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat”

“Jika kompensasinya sedikit, orang cenderung kurang termotivasi untuk bekerja, tetapi jika bonusnya besar, semangat kerjanya akan meningkat”

Informan (A.A) juga menanggapi hal yang sama berikut hasil wawancaranya:

“Semakin banyak gaji seseorang, biasanya akan meningkatkan motivasi dan semangatnya untuk bekerja”

(F.A) menyatakan :

“Jika gajinya besar, maka kita cenderung lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja”

(A.H) menyatakan :

“mungkin jika gajinya lebih besar semangat kerjanya pun tambah tinggi dan akan berfikir jika gaji yang diterima besar maka tanggung jawab pun semakin besar”

Dari wawancara tersebut, seluruh informan mempunyai pendapat yang sama bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi yang ditimbulkan pada setiap individu dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi imbalan yang ditawarkan perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawannya. Karyawan merasa bertanggung jawab untuk tidak mengecewakan perusahaan yang telah menaruh kepercayaannya melalui kompensasi yang diberikan. Selain itu, para karyawan puas dengan kinerja yang diberikan selama menjadi bagian di PT Astra Honda Motor. Berikut adalah hasil wawancara dengan (A.R) dan (A.N) mengenai kepuasan karyawan terhadap kinerja yang telah mereka lakukan selama ini:

“Saya merasa puas, menurut saya, karena saya telah menggunakan kemampuan saya untuk berkontribusi di AHM ini”

“Menurut pendapat saya, saya puas dengan kontribusi yang telah saya berikan kepada perusahaan dan perusahaan akan memberikan imbalan kepada saya sebagai balasannya.”

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa informan merasa telah bekerja keras dan memberikan performa terbaiknya bagi perusahaan dimana dengan mengaplikasikan seluruh kemampuannya. Hal ini membuat pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan target atau tujuan perusahaan. Semakin aman, nyaman dan puas karyawan dengan pekerjaannya, mereka dapat bekerja dengan kreatif dan berkontribusi pada perkembangan perusahaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di PT Astra Honda Motor tentang analisis pemberian kompensasi kepada karyawan bagian Packaging Section, peneliti menyimpulkan bahwa PT Astra Honda Motor membedakan kompensasi yang diterima oleh karyawan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi moneter dan non-moneter:

1. Kompensasi moneter yang diberikan oleh PT Astra Honda Motor berupa gaji pokok, uang makan, bonus, uang lembur, insentif, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, tunjangan akhir tahun dan tunjangan hari raya.
2. Kompensasi non-moneter atau kompensasi non finansial meliputi pekerjaan yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, dan fasilitas yang lengkap dan bersih.
3. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Astra Honda Motor. Karyawan setuju bahwa kinerjanya akan lebih baik jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapannya. Bonus yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu unsur yang membuat karyawan merasa termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil dari kesimpulan di atas peneliti dapat memberikan beberapa saran terkait dengan kompensasi yang ada di PT Astra Honda Motor diantaranya:

1. Disarankan agar PT Astra Honda Motor khususnya bagian pengemasan lebih memperhatikan kompensasi karyawan. Karyawan yang menunjukkan antusiasme dan dedikasi terhadap pekerjaannya harus diberi penghargaan yang pantas. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar perusahaan secara berkala menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan.
2. PT Astra Honda Motor khususnya bagian pengemasan didorong untuk memberikan insentif berupa bonus secara adil dan transparan. Peneliti menyarankan agar seluruh karyawan menerima bonus tahunan yang dihitung berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan. Langkah ini bertujuan untuk mengurangi rasa iri karyawan, karena tidak semua orang menerima bonus setiap tahunnya.
3. Dalam rangka mendukung perkembangan perusahaan, hendaknya seluruh pihak yang terlibat termasuk karyawan bekerja dengan rasa tanggung jawab yang tinggi. Semoga penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama melalui pengembangan metode dan indikator lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, D. V., & Gofur, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompetensi Sosial Pada Pt. Trac Astra Rent a Carcabangcondet Jakartatimur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 160(2), 160–171.
- Budyono, B., Tri Widyastuti, & Muhammad Richo Rianto. (2022). Effect Analysis of Compensation, Work Environment and Leadership on Ship Crew Loyalty With Work Motivation As Intervening Variable At Pt. Salam Pacific Indonesia Lines. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 566–577. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i3.1128>
- Difa, Y. I., & Furyanah, A. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dwi Mulia Cuttindo Tangerang. *Managemnt Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN*, 17(1), 70–84. <https://doi.org/10.33369/insight.17.1.70-84>
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Hidayati, L., & Zulher, Z. (2022). The The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance with Motivation as Moderating Variables at the Pangeran Hotel Pekanbaru. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 5(1), 82–91. <https://doi.org/10.29138/ijeed.v5i1.1601>
- Islami, R. A., & Fadli, U. M. D. (2023). Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Karir pada Karyawan pt.

- Kasai teck see indonesia kabupaten karawang. *Ecoma: Journal of Economics and Management*, 1(2), 43–54. <https://doi.org/10.55681/ecoma.v1i2.11>
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1407–1416. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sriadmitum, I., Sudarno, & Nyoto. (2023). Leadership Style, Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 79–92. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i1.122>
- Sukrasno, S., & Elmi, F. (2021). the Effect of Compensation, Organizational Communication, and Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study on Civil Servants of the Downstream Oil and Gas Regulatory Agency). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(6), 943–959. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i6.961>
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 471–478. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.471>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>