

Kajian penerapan sistem penggajian berbasis nilai pekerjaan (Job Value) di PT. Multi Jaya Perkasa

Dewi Nur Apriyani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=111027&lokasi=lokal>

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan dan mencapai sasaran perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi bumerang bagi perusahaan jika tidak disertai dengan perencanaan dan pengendalian sumber daya manusia itu sendiri. Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi keseimbangan antara pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian tujuan individu karyawan-karyawannya dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah tercapainya kepuasan dalam bekerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk mencapai memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi existing dari persepsi pegawai PT. Multi Jaya Perkasa mengenai kebijakan penggajian yang dirasakan oleh pegawai, serta mengukur hubungannya dengan tingkat kepuasan mereka dengan kebijakan penggajian yang mereka rasakan. Dalam penelitian ini juga akan dilihat secara eksploratif formulasi kebijakan yang dilakukan oleh pihak Manajemen PT. Multi Jaya Perkasa dan dianalisis menggunakan metode Point-System.

Penelitian ini mengatakan bahwa strategi kompensasi perusahaan harus mencakup empat komponen utama yaitu: internal alignment, external alignment, external competitiveness, employee contribution and administration. Sistem kompensasi yang baik adalah yang dapat memenuhi keadilan internal dan eksternal. Hasil penelitian menunjukkan point system lebih banyak digunakan daripada metode lainnya.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Sistem Penggajian dengan Kepuasan Kerja karyawan di PT. Multi Jaya Perkasa. Responden yang diikuti sertakan dalam penelitian sebanyak 72 orang.

Dengan menggunakan kuesioner, dilakukan pengumpulan data untuk kemudian dianalisis dengan metode statistika Analisis Korelasi Rank Spearman. Sebelum analisis ini dibuat, dilakukan terlebih dahulu analisis Validitas dan Analisis Reliabilitas menggunakan Korelasi Item Total Rank Spearman dan Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam kuesioner penelitian memiliki tingkat Validitas dan Reliabilitas yang baik, dan dapat dilanjutkan untuk analisis. Hasil analisis korelasi Rank-Spearman yang dilakukan terhadap variabel Sistem Penggajian dan Kepuasan Kerja, diperoleh nilai korelasi yang cukup kuat yaitu sebesar 0,684 atau 68,4%.

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap sistem penggajian menunjukkan bahwa secara umum

karyawan cukup puas dengan sistem penggajian yang berlaku di perusahaan saat ini, meskipun terdapat kecenderungan para karyawan yang kurang puas dengan gaji yang diterima saat ini. Untuk mencapai tujuan kompensasi yang efektif, perlu dilakukan evaluasi pekerjaan yaitu dengan menggunakan informasi. melalui analisis pekerjaan berdasarkan bobot relatif dari masing-masing pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal. Dengan evaluasi jabatan ini akan menentukan pekerjaan mana yang memiliki nilai lebih tinggi daripada lainnya. Analisis ini merupakan dasar untuk menentukan hirarki pekerjaan dan rentang gaji karyawan, sehingga diharapkan dapat diperoleh sistem penggajian yang wajar dan adil.

<hr>

Human resources have the most important role in developing and realizing company target. The existence of qualified human resources can be a boomerang for a company if it is not accompanied with planning and control of human resources. For maintaining the qualified employee, company should be able to create a balance condition between the realization of company objective and the realization of employee objectives where one of the objectives of employee to work is the realization of work satisfaction.

The purpose of this research is aimed to reveal the views of PT. Multi Jaya Perkasa's employees as well as their satisfaction level of the salary system applied in the company.

One of the ways can be done by company for realizing the motivation of employee in for increasing their performance according to this research that company compensation strategy shall cover four main components, namely: internal alignment, external alignment, external competitiveness, employee contribution and administration. Good compensation system is those which can able to fulfill both internal and external justice. The result of research shows that point system is used more than other methods. It also seek to explore the policy blueprint in the management of PT Multi Jaya Perkasa, which was analyzed using Point-System methods.

The key hypothesis in this research is (to analyze) whether there is a significant correlation between the salary system and the working satisfaction in PT Multi Jaya Perkasa. Seventy-two respondents involved in this research.

The data was collected through questionnaires, which was then analyzed using statistic method of Rank Spearman Correlation Analysis. The validity and reliability analysis of the total Rank Spearman Correlation and Alpha Cronbach Reliability-Coefficients were performed before the analysis was made.

The findings show that all the items used in the research questionnaires have a good level of validity and reliability. It can be carried out for further analysis.

The outcome of Rank-Spearman correlation analysis towards the variable of salary systems and working-satisfaction shows a strong correlation level, which are 0,684 or 68,4 percent.

The result of research already conducted on salary system shows that generally employees were enough satisfied with the applicable salary system at company in this current time, although it was found a trend that the employees were less satisfied with the salary accepted in this time. For realizing the compensation

objective effectively, it needs to be conducted work evaluation with way of using information through job analysis based on relative quantity from respective job, for assuring the internal justice. With evaluation this position it can be determined which job has the higher value than others. This analysis represents basic for determining job hierarchy and employee salary range, so that it is expected can be obtained adequate and fair salary system.