

## **ANALISIS PENERAPAN KOMPENSASI DI PT BORWITA CITRA PRIMA SUB CIBALONG**

**Zeldi Rizaldi, Agus Fatah Hidayat, Iis Miati**  
Studi Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara  
Yppt Priatim Tasikmalaya  
[zeldyrizaldi86@gmail.com](mailto:zeldyrizaldi86@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Kompensasi adalah elemen sentral dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan, kepuasan dan kesuksesan perusahaan, ini merujuk pada kombinasi dari elemen kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan manfaat yang di berikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka. Dalam era bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan harus merancang sistem kompensasi yang memadai untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan SDM terbaik. Kompensasi di PT. Borwita Citra Prima Sub Cibalong sendiri beberapa elemen sudah dilaksanakan dengan baik tetapi masih ada beberapa yang belum diterapkan seperti fasilitas yang masih minim, perhatian fasilitas keselamatan berkendara yang tidak disediakan, tunjangan umum yang belum diterapkan, akibatnya penerapan kompensasi belum maksimal. Penulis menggunakan teori kompensasi menurut Simamora sebagai acuan menganalisis yang terdiri dari indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan kompensasi di PT. Borwita Citra Prima Sub Cibalong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dengan informan sebagai objek informasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan guna memperoleh informasi dalam penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari wawancara dengan informan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan Kompensasi di PT. Borwita Citra Prima Sub Cibalong ini belum maksimal.

Kata Kunci : Kompensasi, MSDM, PT. Borwita Sub Cibalong

## **ABSTACT**

*Compensation is a central element in human resource management that has a significant impact on employee performance, satisfaction and company success. This refers to the combination of compensation elements, namely salary, incentives, allowances, facilities and benefits provided to employees in recognition of their contribution. In an increasingly competitive business era, companies must design an adequate compensation system to attract, motivate and retain the best human resources. Compensation at PT. Borwita Citra Prima Sub Cibalong itself has implemented several elements well, but there are still some that have not been implemented, such as facilities that are still minimal, attention to driving safety facilities that are not provided, general allowances that have not been implemented, as a result the application of compensation has not been maximized. The author uses compensation theory according to Simamora as a reference for analysis which consists of salary indicators, incentives, allowances and facilities. This research aims to describe how compensation is implemented at PT. Borwita Citra Prima Sub Cibalong. This research uses descriptive analysis research methods with a qualitative approach. Data collection techniques use interviews with informants as objects of information which aim to achieve the goal of obtaining information in research. The types of data used in this research are primary data and secondary data obtained from interviews with informants in this research. The results of this research indicate that the application of compensation at PT. Borwita Citra Prima Sub Cibalong is not yet optimal.*

*Keywords : Compensation, MSDM, PT. Borwita Sub Cibalong*

## **PENDAHULUAN**

Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan mereka akan bekerja dengan maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial.

kompensasi memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan dan mendorong peningkatan kinerja mereka melalui perjanjian yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian karyawan sekarang ini masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Terlihat dari tabel berikut mengenai pencapaian dari volume sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Target Penjualan Periode Bulan**  
**Januari-Juni / Juli-Desember 2022**  
**Pt. Borwita Sub Cibalong**

Periode	Target	Pencapaian
2020	6,025,954,432	5,986,260,389
2021	6,504,029,709	6,419,568,257
2022	7,434,813,956	6,809,502,446

Sumber : PT Borwita SUB Cibalong tahun 2023

Dari tabel diatas kita bisa mendeskripsikan mengenai target dan juga pencapaian selama periode 3 tahun tentu dari tabel diatas kita bisa melihat adanya kenaikan yang signifikan baik dari ACT maupun OBJ, dari kenaikan kenaikan tadi itu sangat berkorelasi dengan fenomena pemberian kompensasi apalagi dengan sistem insentif yang sedikit tadi digambarkan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan atas jasa yang mereka berikan. Memberikan kompensasi merupakan aspek yang krusial dalam menggerakkan perusahaan maju. Karyawan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik karena mereka memiliki tujuan, yaitu menerima kompensasi yang pantas untuk memenuhi kehidupan mereka. Dengan adanya imbalan yang adil dan memadai, karyawan cenderung bekerja dengan dedikasi tinggi dan bertanggung jawab karena kebutuhan mereka terpenuhi. Berikut tabel mengenai data pegawai yang ada di PT. Borwita Sub Cibalong

**Tabel 1.2**  
**Data Pegawai Pt Borwita Sub Cibalong**

No	Nama Pegawai	Jabatan
1.	Yusuf Supriadi	FSV

2.	Hendra	SR SUB D
3	Olih	SR SUB D
4	Handi Kuswandi	SR WS
5.	Herdis Sudrajat	SR TO
6.	Arip Nurdin	SR TO
7.	M Tribagus	SR Motorist
8	Dedi	SR Motorist

Sumber : PT Borwita Sub Cibalong

Kompensasi juga akan memotivasi para pegawai untuk senantiasa meningkatkan penjualan dan juga untuk selalu berupaya mencapai target penjualan yang telah diberikan oleh supervisor, Penjualan di perusahaan Indonesia adalah suatu Goal utama dari setiap perusahaan, maka sangat jelas sekali berbagai strategi akan ditetapkan supaya hasil yang didapatkan bisa diperoleh menjadi sebuah keuntungan, namun terkadang penetapan target yang tidak memperhatikan sampai akar paling bawah rantai penjualan sedikit tidak diperhatikan terlebih bagi mereka yang menjadi garda terdepan pencapaian penjualan seperti sales promotor dan sebagainya, bisa dikatakan mereka akan merasakan sesuatu atau selalu akan mencoba berbagai hal agar penjualannya sampai kepada target yang ditentukan atau bahkan melebihi. Keadaan tersebut ternyata ada satu hal yang bisa menjadi konsekuensi terkadang melupakan pola makan, tidur tidak teratur, olahraga yang jarang, karena terlalu fokus dalam mengejar target, hal seperti itu dirasa akan sedikit merubah tingkat fokus terhadap pekerjaan yang mana akan menjadi mindset yang tumbuh bagaimana caranya agar target penjualan tercapai, maka harus ada tingkat balance antara pola yang harus disesuaikan dengan pola yang hendak dicapai

Ada beberapa fenomena yang ditemukan terkait pemberian kompensasi di PT Borwita Sub Cibalong yaitu sebagai berikut

Pemberian Insentif di perusahaan ini tidak menentu dan setiap pegawai ada yang akan mendapatkan dan ada juga yang tidak mendapatkan, pegawai yang akan mendapatkan insentif adalah mereka yang bisa mencapai beberapa ketentuan yaitu target penjualan dan juga barang tertentu yang harus terjual misalkan 30 % dari target penjualan

Di PT Borwita sendiri fasilitas yang disediakan masih minim terutama bagi pegawai sales mereka hanya diberikan fasilitas bahan bakar saja tanpa difasilitasi kendaraan kantor otomatis kendaraan itu menjadi tanggungan pegawai pemberian

fasilitas bahan bakar ini juga diberikan dalam bentuk uang bensin saja, selanjutnya fasilitas lainnya adalah fasilitas voucher internet, terlebih dalam melakukan pekerjaannya sales pun tidak luput dari namanya teknologi, proses input penjualan dan output barang yang dikeluarkan tentu menggunakan internet dan fasilitas ini juga sama dalam bentuk voucher kuota, lalu fasilitas kantor berikut isinya pasti menjadi prioritas dari setiap pelaku usaha dimanapun dan apapun jenis usahanya.

Berikut ini akan disajikan tabel target dan pencapaian yang ditetapkan oleh PT Borwita kepada setiap sales. Dari Fenomena Diatas peneliti mengambil judul **“Analisis Penerapan Kompensasi di PT. Borwita Citra Prima Sub Cibalong”**

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut (Mangkunegara A. A., 2013), menyebutkan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang singkatnya adalah MSDM, adalah suatu disiplin ilmu atau metode untuk mengatur hubungan dan peran individu sebagai tenaga kerja dengan efisien dan efektif, dengan tujuan utama mencapai maksimalisasi hasil bersama bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM menekankan pada konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan sekadar mesin, dan bahwa mereka bukan hanya dianggap sebagai sumber daya bisnis semata. MSDM melibatkan berbagai disiplin ilmu, seperti psikologi, sosiologi, dan bidang-bidang lainnya, dalam upaya untuk merancang dan menerapkan sistem perencanaan, pengadaan, pengembangan, manajemen karier, evaluasi kinerja, kompensasi, dan menjalin hubungan ketenagakerjaan yang harmonis.

MSDM mencakup semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi sumber daya manusia perusahaan. Ini merupakan bagian integral dari ilmu manajemen yang fokus pada pengelolaan peran sumber daya manusia dalam konteks organisasi. Perlu ditekankan bahwa MSDM berbeda dengan manajemen personalia (personnel management) dalam pandangan bahwa MSDM menganggap karyawan sebagai aset utama yang harus dikelola secara strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, manajemen personalia lebih berorientasi

pada sistem dan prosedur yang bertujuan untuk memanfaatkan karyawan sebagai faktor produksi produktif.

## **B. Kompensasi**

Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam sebuah organisasi. Imbalan ini bisa berupa uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan nilai uang, serta dapat berupa penghargaan, jabatan, kondisi kerja, dan sebagainya dalam bentuk non-finansial. Karyawan dapat menerima kompensasi langsung seperti gaji atau tunjangan kesehatan, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun, yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan mereka. Evaluasi Semu (*Pseudo Evaluation*) adalah pendekatan yang menggunakan metode-metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai hasil kebijakan, tanpa berusaha untuk menanyakan tentang manfaat atau nilai dari hasil-hasil tersebut terhadap individu, kelompok, atau masyarakat secara keseluruhan.

Menurut (Marwansyah, 2019), kompensasi adalah :

1. Keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.
2. Sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan atas karya yang diberikan kepada organisasi.
3. Pembayaran kepada seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusi organisasi.
4. Pembayaran yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi / perusahaan.
5. Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dari pertanyaan tersebut, dapat disarikan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan. Semakin besar imbalan yang diterima karyawan, semakin tinggi jabatannya, semakin baik statusnya, dan semakin banyak kebutuhan yang dapat dipenuhinya. Ini pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Kompensasi merupakan pengeluaran dan beban bagi perusahaan, namun perusahaan berharap bahwa kompensasi yang diberikan akan menghasilkan kinerja kerja yang melebihi nilai kompensasi tersebut. Dengan kata lain, nilai kinerja karyawan harus melebihi besarnya kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengamankan laba yang lebih besar.

### - **Tujuan Kompensasi**

Menurut Samsudin (kadarisman, 2012) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi adalah:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3) Memajukan organisasi atau perusahaan.

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan suksesnya perusahaan, karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan itu besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian.

Pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input dan output.

#### - **Dimensi Kompensasi**

Menurut Simamora dalam (Alwahdi, Muharam, & Yusnita, 2020) dimensi kompensasi yaitu:

1. Gaji/Upah

Gaji/Upah adalah jumlah uang tetap yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Gaji dasar biasanya ditentukan berdasarkan faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman, tanggung jawab pekerjaan, dan pasar tenaga kerja. Biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah bentuk kompensasi yang dirancang untuk mendorong karyawan mencapai tujuan kinerja tertentu. Insentif dapat berupa bonus kinerja berdasarkan pencapaian target atau imbalan berbasis kinerja lainnya, seperti komisi penjualan, bonus produksi, atau program penghargaan prestasi.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan finansial yang diberikan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan khusus atau biaya tertentu. Contoh tunjangan termasuk tunjangan perumahan, tunjangan transportasi, tunjangan makan, dan tunjangan pendidikan. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah sesuatu kompensasi yang berbentuk baik itu berupa kendaraan perusahaan, rumah, member gym ataupun hal lain yang bisa dipergunakan oleh karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu cara yang akan digunakan untuk mendapatkan suatu data dari objek penelitian yang kemudian data tersebut akan diolah guna mendapatkan data yang lengkap dan hasil penelitian yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan informasi secara rinci yang melukiskan gejala yang ada, mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku, membuat perbandingan atau evaluasi dan menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis pada bagian ini dapat menganalisis data yang telah dikumpulkan dan disajikan pada bagian sebelumnya. Adapun jenis metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif, dimana data dan fakta yang didapatkan dilapangan dideskripsikan sebagaimana adanya diiringi dengan penafsiran dan analisa rasional. Dari seluruh data yang telah disediakan secara menyeluruh yang diperoleh selama penelitian. Baik melalui studi kepustakaan, wawancara, serta melalui observasi terhadap fenomena fenomena yang ada terkaitnya dengan Analisis penerapan Kompensasi di PT. Borwita Sub Cibalong

Pembahasan ini merupakan penjelasan mengenai data yang telah didapatkan dari hasil penelitian dengan cara wawancara kepada para informan. Setelah penulis memperoleh data dari hasil penelitian dilapangan, maka data tersebut disajikan penulis dalam bentuk uraian agar mempermudah dalam proses penelitian dan mengetahui Analisis penerapan Kompensasi di PT. Borwita Sub Cibalong. Melalui Kompensasi menurut Simamora diatas maka elemen Kompensasi yang perlu diperhatikan dan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dalam Analisis Penerapan Kompensasi di PT. Borwita Sub Cibalong sebagai berikut :

#### **1. Gaji**

Pada umumnya kompensasi yang baik dan maksimal itu point pertamanya yaitu terletak pada gaji, apakah gaji ini sudah diterapkan dengan benar dari mulai sitem pemberian gaji, ukuran besaran gaji dan tingkatan pemberian gaji. Gaji ini memiliki point yang banyak dalam kajian ilmiah namun pada intinya memiliki tujuan yang sama apakah ketiga parameter dari gaji ini sudah diterapkan dengan baik, tidak adanya keterlambatan, tidak adanya penundaan bahkan sampai potong – potongan yang hanya diketahui oleh satu pihak. Gaji dalam penerapan kompensasi di PT. Borwita Sub Cibalong sudah sangat maksimal sistem pemberian gajinya pun sesuai dengan ketentuan meskipun dulu pernah ada keterlambatan namun hanya sesekali

dan setelah tidak ada lagi keterlembatan artinya sudah ada perbaikan, lalu besaran gajinya pun sudah mengikuti UMR dan UMK Kab. Tasikmalaya, dan tidak ada tingkatan gaji yang dibedakan berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman, dan tanggung jawab, yang membedakan gaji hanya berdasarkan tingkatan jabatan struktural.

## 2. Insentif

Pada kajian ini insentif sudah sangat maksimal terlebih perusahaan yang bergerak dibidang distributor memang sangat berpegang pada produk dan target penjualan yang harus selalu growth dengan diterapkan insentif produk ini para sales senantiasa berupaya ifast nya tercapai dengan semangat kerja yang tinggi karena akan berusaha untuk mencapai ifast tadi dan kemudian mendapatkan insentif nya, begitupun dengan insentif target tentu perusahaan akan sangat memaksimalkan target ini untuk bisa tercapai dan para pegawai menanggapi dengan plus minus, plus nya sudah sangat jelas akan mendapat insentif jika target nya mencapai batas threshold namun yang menjadi minus nya yang terkadang target yang mereka dapatkan sesekali sedikit memaksakan diluar batas kemampuan jarak dan jumlah toko yang tersedia.

Namun untuk insentif kinerja disini belum diterapkan karena ketika kinerja mereka sudah sangat baik itu akan berpengaruh kepada keberhasilan dari insentif produk dan insentif target yang akan mereka dapatkan.

## 3. Tunjangan

Dalam penerapan Kompensasi tunjangan termasuk kepada elemen yang harus diperhatikan dalam menunjang kerja dan menjamin kerja para pegawai, didapatkan beberapa bukti mengenai tunjangan yang diperhatikan perusahaan PT. Borwita ini diantaranya penerapan tunjangan umum yang masih belum diterapkan karena tidak terkriterianya suatu tunjangan tersebut kepada salah satu komponen kerja distributor, selanjutnya tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya sudah diterapkan secara maksimal dengan tunjangan kesehatan dijamin beserta keluarga sampai batas 3 anak, lalu tunjangan hari raya sebuah tunjangan yang selalu dinantikan oleh setiap pegawai itu juga sudah diterapkan meskipun ada perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Selanjutnya tunjangan jabatan pun sudah mereka rasakan manfaatnya namun hanya untuk pegawai yang sudah tetap dengan batas lama kerja 5 tahun dilakukan pengangkatan tetapi karena ada kebijakan yang sedikit merubah untuk fase sekarang mencapai karyawan tetap itu sedikit susah karena sistemnya berupa kontrak.

Tunjangan ketenagakerjaan sudah diterapkan dengan maksimal terbentuk para pegawai sangat diuntungkan dengan adanya tunjangan ini, dengan sekaligus tunjangan pensiun pun sudah ada namun hanya bagi pegawai yang kerja di sana mencapai pada usia 56 tahun yang hanya bisa mendapatkannya.

## 4. Fasilitas

Pada kajian ini dengan hasil wawancara dengan narasumber belum secara maksimal penerapannya, sebetulnya fasilitas ini adalah salah satu elemen yang harus diperhatikan juga terhadap jalannya operasional, kelengkapan kerja sarana kerja.

Fasilitas internet sudah sangat maksimal baik didalam kantor adanay wifi yang bisa diakses oleh semua pegawai ketika dikantor, dan diluar kantor pun diberikan fasilitas untuk membeli paket kuota internet dan itu sudah sangat membantu dalam proses penginputan dan tracking penjualan ketika order dijangkauan toko.

Selanjutnya fasilitas bahan bakar minyak dan kendaraan pun ada upaya untuk memfasilitasi, seperti bensin yang diberikan biaya operasional nya dengan sistem jarak yang ditempuh selama hitungan mingguan itu sudah sangat maksimal, lalu untu kendaraan meskipun tidak diberikan fasilitas kendaraan baru namun kendaraan milik pegawai diberikan uang sewa oleh perusahaan.

Yang masih belum maksimal terletak pada elemen fasilitas safety riding atau keselamatan berkendara tidak difasilitasi helm, jaket, sarung tangan, jas hujan ini masih harus ditanggung pegawai sendiri, perusahaan hanya memfasilitasi saddle bag dan juga pakaian lapangan saja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan kompensasi pada Analisis Penerapan Kompensasi di PT. Borwita Sub Cibalong belum maksimal dilihat dari indikator berikut :

1. Gaji, dapat dikatakan sudah maksimal dikarenakan apabila kita melihat pada sistem pemberian gaji dan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan, meskipun sempat ada keterlambatan tapi langsung diperbaiki tidak sampai memanjang, begitupun para pegawai menanggapi juga dengan sangat baik terkait gaji yang sudah sesuai dengan UMR dan UMK Kab. Tasikmalaya, dan untuk tingkatan gaji tidak dibedakan menurut tingkat pendidikan, pengalaman dan kinerja, tapi hanya berdasarkan tingkatan jabatan saja.
2. Insentif, untuk indikator ini juga sudah berjalan dengan baik dilihat dari penerapan dan sistem dari beberapa elemen insentif produk dan insentif target sudah disesuaikan dengan tujuan dari perusahaan sendiri, pegawai pun senantiasa akan berupaya mencapai ifast dan volume untuk mendapatkan insentif tersebut dengan semangat yang tinggi supaya adanya penambahan pendapatan yang akan mereka dapatkan.
3. Tunjangan, dalam kajian ini hampir secara keseluruhan sudah baik meskipun masih ada tunjangan yang belum diterapkan yaitu tunjangan, untuk tunjangan kesehatan, ketenagakerjaan meskipun itu berasal dari kebijakan pemerintah dan bekerja sama dengan perusahaan namun adanya perhatian tersebut tentu dalam hal mengurus dan sebagainya dilakukan perusahaan, tunjangan hari raya sudah diterapkan juga meskipun ada perbedaan besaran antara pegawai yang sudah kartap dan yang masih kontrak, tetapi hal itu dirasa sudah cukup puas bagi para pegawai.
4. Fasilitas , untuk kajian ini masih kurang maksimal dilihat dari beberapa elemen penting bagi para sales yang belum difasilitasi terutama pada fasilitas safety riding, karena hampir sepenuhnya kerja berada di jalan hal

tersebut tentu harus menjadi perhatian perusahaan untuk diperhatikan, fasilitas internet sudah diberikan, lalu untuk fasilitas BBM dan juga kendaraan pun sudah ada upaya dalam memberika fasilitas kepada pegawai dengan memberikan uang bensin dan uang sewa kendaraan.

## SARAN

1. Bagi PT. Borwita Sub Cibalong
  - a. Terkait pemberian gaji harus diberikan sesuai dengan waktu yang sudah disepakati pada kontrak, jangan sampai hal seperti keterlambatan terjadi lagi karena itu akan menyebabkan penurunan terhadap kerja para pegawai.
  - b. Terkait penentuan insentif volume target tidak harus memaksakan target yang bisa memberatkan para sales, harus tetap ada kenaikan pertiap target karena itu suatu hal yang wajar dan tentu growth menjadi indikator perusahaan itu sehat namun lebih disesuaikan dengan jangkauan toko dn kualitas beli toko.
  - c. Terkait tunjangan khususnya tunjangan umum bisa lebih dipelajari untuk bisa diterapkan karena hal itu bisa lebih meningkatkan semangat kerja dan tingkat kinerja yang akan lebih maksimal.
  - d. Terkait fasilitas tentu harus diperhatikan terutama fasilitas keselamatan berkendara para sales, itu akan meningkatkan rasa nyaman dan aman dalam melakukan pendistribusian dan pengorderan produk PT. Borwita sendiri.
2. Bagi peneliti diharapkan bisa melakukan penelitian lebih kompleks baik itu terkait hubungan atau pengaruh dari kompensasi itu sendiri. Memperbanyak observasi dan informasi-infomasi tentang masalah mengenai kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwahdi, Muharam, & Yusnita. (2020). Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan. *Jurnal Online Mahasiswa*, 5.

kadarisman. (2012). Manajemen Sumber daya Manusia. 81.

Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.