



ANALISIS PEMBERIAN KOMPENSASI PADA PT. CENDRAWASIH PANGAN SEJAHTERA TANGERANG

ANALYSIS OF COMPENSATION AT PT. CENDRAWASIH PANGAN SEJAHTERA TANGERANG

Elisa Sihombing¹, Imbron², Mukhamad Khotib Arifai³

^{1,2,3}Universitas Pamulang

Email : sihombingelisa1@gmail.com^{1*}, dosen02455@unpam.ac.id², dosen01995@unpam.ac.id³

Article Info

Article history :

Received : 13-06-2025

Revised : 15-06-2025

Accepted : 17-06-2025

Pulished : 19-06-2025

Abstract

This research aims to find out how compensation is provided by PT.Cendrawasih Pangan Sejahtera. The indicators of this research are salary/wages, incentives, allowances and work facilities. The research method used is qualitative research, data collection techniques used are interviews, observation, focus group discussions (FGD), and documentation. The results of the research are the compensation provided by PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera does not comply with applicable regulations. Employees only receive salaries/wages, incentives, health benefits and old age benefits and work facilities are not provided by PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera

Keywords: Performance, Compensation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera. Indikator dari penelitian ini adalah gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan berupa Wawancara, Observasi, *Focus Group Discussion* (FGD), dan Dokumentasi. Hasil penelitiannya adalah pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Karyawan hanya mendapatkan gaji/upah, untuk insentif, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua serta fasilitas kerja tidak diberikan oleh PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera

Kata kunci: Kinerja, Kompensasi

PENDAHULUAN

PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang F&B (Food and Beverage) atau rumah makan atau restoran yang Bernama Hog Wild With Chef Bruno Serpong. PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera berdiri sejak 7 Oktober 2017 beralamatkan di Ruko South Goldfinch SGA/039 The Springs Area Summarecon Gading Serpong Kecamatan Cihuni Kelurahan Pagedangan Tangerang, Banten 15332. Perusahaan ini memiliki total karyawan 33 orang yang terdiri dari 1 direktur, 3 manager, 2 supervisor, 2 admin, 2 store, 11 pelayan, 11 koki, dan 1 OB. PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera memiliki visi untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada tamu serta memberikan kualitas makanan dan minuman yang tentunya terbaik juga, dengan tujuan mendapatkan kepuasan dari tamu sehingga tamu akan kembali lagi, serta merekomendasikan kepada teman, keluarga, rekan kerja dan lain-lain. Dengan begitu akan



banyak orang yang tahu dan datang untuk mencoba. Dan ini memberikan dampak baik pada perusahaan, apabila perusahaan ramai pelanggan pemasukan perusahaan akan semakin banyak dan perusahaan akan semakin untung. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan kinerja yang baik dari karyawan yang melayani tamu langsung serta yang menyajikan makanan. Sejauh ini resto Hog Wild dalam memberikan pelayan yang baik selama bertahun-tahun menghasilkan banyak tamu reguler.

Dalam mencapai tujuan yang sudah diuraikan perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan agar tetap stabil. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah pemberian kompensasi, baik gaji, tunjangan jabatan, dan tunjangan transport. Mengapa kompensasi menjadi perhatian di PT. Cendarwasih Pangan Sejahtera, yaitu dikarenakan pemberian kompensasi yang belum mencapai UMR, baik karyawan lama maupun karyawan baru gajinya tidak mencapai UMR

Berikut adalah data kompensasi karyawan pada PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023

Tabel 1. 1

Data Gaji Pokok Karyawan pada PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera

Tahun 2021-2023

No.	Tahun	Gaji Karyawan (Rp)	UMR Tangerang (Rp)	PRESENTASI KOMPENSASI (%)
1	2021	2.646.000	4.262.015	62,08%
2	2022	2.910.000	4.285.798	67,89%
3	2023	2.910.000	4.584.519	63,47%

Sumber data : PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera, 2023

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi karyawan pada PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera dalam kurun waktu 3 tahun terakhir belum mencapai UMR Tangerang. Dari persentase tabel diatas dapat dikatakan kompensasi yang diberikan masih sangat rendah. Seharusnya mencapai 100% namun dari data dapat dilihat pencapaian kompensasi yang diberikan paling tinggi diangka 67,89% pada tahun 2022. Dan dapat dilihat juga bahwa pada tahun 2023 tidak ada kenaikan gaji.

Dalam pemberian kompensasi ini sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan ukuran terhadap berpengaruh kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan cukup adil untuk karyawan, tentunya akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi pada karyawan, karena pemberian kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja dengan giat dengan begitu kinerja karyawan akan semakin menurun, dan akan berdampak negatif pada perusahaan

**Tabel 1. 2****Data Kompensasi pada PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera****Tahun 2021-2023**

No	Indikator Kompensasi	Keterangan
1	Gaji dan Upah:	
	a. Upah Pokok	Ada
	b. Upah Lembur	Ada
	c. Tunjangan Jabatan	Ada
2	Insentif:	
	a. Bonus	Tidak ada
	b. Pemberian Penghargaan	Tidak Ada
3	Tunjangan:	
	a. Tunjangan Kesehatan	Tidak Ada
	b. Jaminan Hari Tua	Tidak Ada
	c. Tunjangan Hari Raya	Ada
	d. Tunjangan Transport	Ada
	e. Tunjangan Makan	Tidak Ada
4	Fasilitas:	
	a. Kendaraan	Tidak Ada
	b. Liburan	Tidak Ada

Sumber data : PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 data kompensasi yang ada pada PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera ada beberapa indikator kompensasi yang tidak dipenuhi oleh perusahaan, seperti tidak adanya tunjangan Kesehatan seperti BPJS kesehatan. BPJS kesehatan ini sangat penting bagi karyawan disaat sedang mengalami sakit. Biaya pengobatan saat ini tidaklah murah maka BPJS kesehatan ini sangat diperlukan untuk membantu karyawan. Selanjutnya tunjangan hari tua seperti BPJS Ketenagakerjaan juga tidak ada. Hal ini tentu menjadi sebuah masalah, dimana BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sangatlah penting fungsinya bagi karyawan

Tabel 1. 3**Data Kinerja Karyawan pada PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera****Tahun 2021-2023**

No	Kinerja Karyawan	2021		2022		2023	
		Target	Kondisi	Target	Kondisi	Target	Kondisi
1	Kesetiaan	100%	90%	100%	88%	100%	87%
2	Disiplin kerja	100%	88%	100%	80%	100%	70%
3	Kehadiran	100%	90%	100%	80%	100%	68%
4	Prestasi kerja	100%	90%	100%	85%	100%	77%
5	Tanggung jawab	100%	90%	100%	80%	100%	75%
6	Kerjasama	100%	85%	100%	80%	100%	75%

Sumber data : PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera



Dari Tabel 1.3 dapat dilihat terjadi penurunan kinerja karyawan pada PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera dari tahun 2021 sampai dengan 2023. Penurunan kinerja karyawan ini tentu menjadi masalah bagi perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dapat mengakibatkan sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penyebab terjadinya penurunan kinerja ini salah satunya adalah kurangnya perhatian perusahaan pada karyawan dalam pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi ini sudah menjadi masalah dari tahun 2021 sampai saat ini. Tanpa adanya pemberian kompensasi yang sesuai, akan membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Akibatnya produktivitas berkurang dan tidak bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja berasal dari kata-kata job performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Menurut Hasibuan (2020) “Hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Menurut Mangkunegara (2019) pengertian “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2019) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

2. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi”.

Menurut Ariandi (2018) “Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai tersebut pada organisasi”.

Menurut Sutrisno (2020) menyatakan “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif. Jenis penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan menyajikan gambaran lengkap mengenai kondisi sosial, dapat dikatakan juga untuk eksplorasi atau klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial. Metode kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Metode penelitian deskriptif kualitatif ini dilakukan dengan mengamati peristiwa dan fenomena yang terjadi dilapangan kemudian dianalisis melalui metode observasi dan wawancara

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. SWOT Analisis**

Menurut Rangkuti (2016:19) “analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan, analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strength*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weakness*) dan ancaman (*Threats*). Dalam penelitian ini, peneliti sudah melakukan observasi sehingga dapat memahami aspek-aspek yang dapat di Analisa dalam SWOT

Tabel 4. 2**Analisis SWOT**

	SWOT Analisis	
	STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)
	Perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai.	Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan belum mensejahterakan karyawan
	Perusahaan dapat memberikan tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan, insentif dan fasilitas.	Karyawan tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan, insentif dan fasilitas.
OPPORTUNITY (O)	Strategi (S-O)	Strategi (W-O)
Kinerja karyawan yang baik.	Pemberian kompensasi yang sesuai menghasilkan kinerja karyawan yang baik.	Mensejahterakan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
Karyawan termotivasi memberikan kinerja yang baik.	Pemberian tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan, insentif serta fasilitas dapat memotivasi kerja karyawan.	Karyawan termotivasi dengan adanya tunjangan yang diberikan perusahaan
THREAT (T)	Strategi (S-T)	Strategi (W-T)
Turunnya kinerja karyawan.	Menjaga kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi yang sesuai	Sejahterakan karyawan dengan pemberian kompensasi yang sesuai.

2. Perspektif Peneliti

Strength- opportunity, dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Selain itu pemberian tunjangan



kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, insentif dan fasilitas dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Weakness- opportunity, kesejahteraan karyawan cukup penting. Karyawan yang kesejahteraannya dipenuhi oleh perusahaan akan memberikan kinerja yang baik serta termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya

Strength- threat, dengan pemberian kompensasi yang sesuai dapat mencegah turunnya kinerja karyawan, ini juga akan berdampak baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Weakness- threat, dengan mensejahterakan karyawan tentu akan memberikan motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik lagi. Kinerja karyawan tidak akan menurun melainkan meningkat

Kinerja karyawan sangat penting untuk masa depan dan keberlangsungan sebuah perusahaan. Perusahaan wajib memperhatikan kinerja karyawannya dan memastikan tidak ada penurunan kinerja, karena hal tersebut akan berpengaruh pada hasil pencapaian perusahaan. Perlu diketahui bahwa ada beberapa hal yang dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Salah satu yang perlu diperhatikan adalah kesejahteraan karyawan. Apabila perusahaan tidak memenuhi kesejahteraan karyawannya, dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai adalah salah satu upaya mensejahterakan karyawan. Karyawan berhak mendapatkan kompensasi yang sesuai. Ketika karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan merasa kurang dihargai atas pekerjaan yang telah dikerjakan selama dalam kurun waktu tertentu. Dengan begitu, hal tersebut akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Pemberian kompensasi pada PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera sangat penting untuk menjadi perhatian perusahaan. Data yang telah dilampirkan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa pemberian kompensasi tidak sesuai, tidak adanya tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, insentif dan fasilitas. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian perusahaan dalam mensejahterakan karyawannya. Tunjangan kesehatan ini sangat penting untuk kesehatan dan kesejahteraan karyawan, namun tunjangan kesehatan ini tidak diberikan perusahaan pada karyawannya. Tunjangan kesehatan ini memiliki banyak manfaat bagi karyawan, dengan adanya tunjangan kesehatan memudahkan akses perawatan kesehatan bagi karyawan, sehingga karyawan yang mengalami sakit tidak harus pusing memikirkan biaya pengobatan. Dengan begitu, karyawan akan merasa diapresiasi dan dihargai oleh perusahaan. Perasaan diapresiasi dan dihargai ini akan menumbuhkan motivasi untuk memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Selain itu ada juga tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan ini semacam jaminan hari tua. Jenis kompensasi ini seharusnya disiapkan oleh perusahaan sebagai bentuk jaminan hari tua untuk karyawan. Jaminan hari tua ini juga untuk mensejahterakan karyawan dihari tua nanti, sehingga kelak karyawan tidak perlu merasa khawatir saat sudah tidak bekerja lagi

Insentif juga hal penting bagi karyawan dan perusahaan. Insentif ini dapat diberikan berupa kompensasi diluar gaji dimana karyawan yang rajin hadir diberikan insentif kehadiran. Hal ini penting untuk memotivasi karyawan agar rajin bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang baik maka membawa perusahaan mencapai tujuannya

3. Tantangan dan Menjawab Tantangan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, pastinya selalu ada tantangan dalam menghadapi seluruh masalah yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut. PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera dalam usahanya Restoran/rumah makan Hog Wild juga pasti mengalami tantangan dalam kegiatannya untuk memantau dan menjaga kinerja karyawannya, agar tercapainya tujuan perusahaan.



Dalam menjaga kinerja karyawan tentu perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Kesejahteraan karyawan tercapai dengan karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai atas apa yang sudah dikerjakannya. Dikhawatirkan pemberian kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan menurun, maka perusahaan sulit dalam menggapai tujuannya.

Dan untuk menjawab tantangan yang ada, maka peneliti mencoba untuk menjawab tantangan. Upaya yang dapat dilakukan untuk menghindari menurunnya kinerja karyawan, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai. Mulai dari pemberian gaji yang tidak sampai UMR, maka perusahaan harus memberikan gaji sesuai dengan UMR yang berlaku. Selain itu selama ini karyawan tidak mendapatkan tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua. Perusahaan harus memberikan tunjangan kesehatan dan tunjangan hari tua pada karyawan. Maka dari itu, karyawan akan lebih merasa dihargai. Berikutnya adalah insentif, dalam membangkitkan motivasi karyawan maka, perusahaan harus memberikan insentif pada karyawan dengan ketentuan yang ada. Selanjutnya adalah fasilitas, pemberian fasilitas yang menunjang pekerjaan karyawan ini akan berdampak baik bagi perusahaan, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan memberikan performa terbaik

KESIMPULAN

Setelah melihat hasil data penelitian, Analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pemberian kompensasi pada PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut

1. Setelah penulis Analisa mengenai pemberian kompensasi pada PT. Cendrawasih Pangan Sejahtera dapat diketahui bahwa perusahaan belum memberikan kompensasi yang sesuai pada karyawan.
2. Dari data yang telah penulis dapatkan pada bab sebelumnya, pemberian kompensasi yang tidak sesuai ini dapat menimbulkan penurunan performa karyawan
3. Perusahaan tidak memberikan tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, insentif dan fasilitas, hal ini mengakibatkan kurangnya motivasi bekerja pada karyawan
4. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dan tidak diberikannya tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, insentif dan fasilitas, dapat menurunkan performa kerja karyawan, yang mana ini akan berdampak pada tujuan perusahaan akan sulit tercapai dengan kinerja karyawan tidak optimal. Maka perusahaan perlu mensejahterakan karyawannya agar karyawan termotivasi untuk memberikan performa terbaik, dengan begitu tujuan perusahaan akan mudah tergapai

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ardana, I Komang dkk. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Edi Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hariandja (2019) *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Haryati, (2019), *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta: Universitas Bina Sarana Informatika: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 2550-0805
- H. Edy Sutrisno, M.Si. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-01. Jakarta



- Henry Simamora. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE YKPN.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka .
- Lestari, D. P. (2022). Analisis yuridis normatif pemberian kompensasi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang cipta kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339-349.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani (2020) *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Ratundo dan Sacket (2019) *The Relative Importance of Task,. Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. P., & Mary Coulter. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: STIE YKPN.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Wibowo (2019) *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers