

Tinjauan Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam Plant Berdasarkan *Grade*

Kwan Yenny Ade Wijaya¹, Liem Yenny Bendatu²

Abstract: PT. Ecogreen Oleochemicals Batam Plant (PT. EOB) has a variety of benefit schemes, but has not been doing employee satisfaction survey on these benefits. This research accommodating the needs by doing an employee survey at Rank and File and Supervisor Level. Survey results were analyzed using the Importance Performance Analysis (IPA). Results from the IPA shows the median value for all the interest benefit is six (very important). This indicates employees are not able to give the appraisal of importance wisely. Housing allowance, newborn child vaccination, position benefit, and the cost of prenatal care are considered important but the level of satisfaction is low. So these benefits should be the focus of improvement. In addition, the employee's opinion also surveyed in connection with the plan to replace the medical benefit with BPJS Kesehatan. It was found that most of the employees did not know BPJS clearly so the socialization of BPJS Kesehatan is proposed.

Keywords: compensation, *benefit*, employee satisfaction, importance performance analysis.

Pendahuluan

PT. Ecogreen Oleochemicals merupakan salah satu produsen *Natural Fatty Alcohol* yang terkemuka di dunia dan mempekerjakan sebanyak 604 karyawan di Batam Plant (PT. EOB) per Januari 2014 yang dikelola oleh Departemen *Human Resource*. Perusahaan ini belum pernah mengetahui bagaimana tingkat kepuasan dari karyawan EOB terhadap kompensasi yang diberikan. Tingkat kepuasan dan kepentingan yang sudah diketahui nantinya dapat digunakan untuk melakukan *review* terhadap kebijakan-kebijakan direksi mengenai kompensasi untuk karyawan di tiap *grade*. Penelitian berfokus pada *allowance* dan *benefit* saja, dan hanya dilakukan pada karyawan tetap PT. Ecogreen Oleochemicals Batam Plant *grade* 1 hingga 15, per Januari 2014.

Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diulas metode yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner survei. Pengolahan datanya dilakukan dengan memetakan nilai *median* untuk aspek kepuasan dan kepentingan dari setiap pertanyaan kuesioner ke dalam diagram *Importance Performance Analysis* (IPA).

Metode *Importance Performance Analysis* (IPA)

Tjiptono [1] menyatakan bahwa metode IPA pertama kali ditemukan oleh Martilla dan James pada tahun 1977 dan digunakan untuk mengolah data dari responden survei yang diminta untuk menilai tingkat kepentingan dan kinerja suatu perusahaan. Proses analisa dilakukan dengan memetakan setiap aspek yang dinilai ke dalam sebuah diagram yang memiliki variabel "kinerja" sebagai sumbu x dan variabel "tingkat kepentingan" sebagai sumbu y.

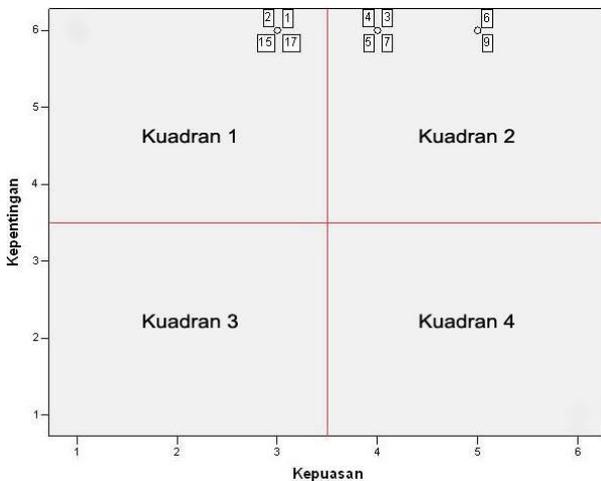
Hasil dan Pembahasan

Karyawan PT. EOB terbagi ke dalam dua puluh dua job *grade* dimana *grade* 1-11 disebut sebagai level *Rank & file*, *grade* 12-15 disebut level *Supervisor*, *grade* 16-17 disebut level *Assistant Manager*, *grade* 18-19 disebut level *Manager*, dan *grade* 20-22 adalah *Top Management* (Halim [2]). Sampel responden diambil dari karyawan *grade* 1 hingga 15 saja, dengan meneliti kepuasan serta kepentingan mereka terhadap 26 jenis *benefit* Hasilnya didapatkan sebanyak 228 responden dan nilai *median* kepuasan serta kepentingan untuk setiap *benefit* ditampilkan dalam diagram *Importance Performance Analysis* (IPA) yang dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1 menunjukkan bahwa nilai *median* untuk kedua puluh enam *benefit* bertumpuk pada tiga titik yaitu satu titik pada kuadran pertama (kiri atas) dan kedua titik lainnya berada di kuadran kedua (kanan atas). *Benefit* yang berada di kuadran perta-

^{1,2} Fakultas Teknologi Industri, Program Studi Teknik Industri, Universitas Kristen Petra. Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236. Email: yenny_adewijaya@yahoo.com, yenny@petra.ac.id

ma menunjukkan nilai kepentingannya tinggi bagi responden, namun belum cukup memuaskan sehingga perlu adanya perbaikan.



Gambar 1. Hasil IPA nilai median untuk setiap benefit

Benefit yang berada di kuadran kedua menunjukkan nilai kepentingannya tinggi bagi responden dan sudah cukup memuaskan sehingga perlu dipertahankan. Hal ini berarti mayoritas responden menganggap bahwa seluruh benefit sangat penting, namun menjadikan nilai median menjadi tidak berarti. Hal ini diakibatkan oleh adanya kekhawatiran oleh responden bahwa apabila mereka menjawab tidak penting, maka benefit itu nantinya akan dihapuskan dari kebijakan perusahaan.

Benefit yang titik median-nya berada paling kanan atas merupakan benefit yang memiliki nilai kepuasan paling tinggi, yaitu benefit car loan (*Supervisor*) dan Asuransi Jiwa. Kedua jenis benefit ini merupakan benefit yang memberi kepuasan tertinggi bagi karyawan, sedangkan kedua puluh benefit lainnya berada pada kuadran kedua dengan status cukup memuaskan. Keempat benefit yang berada pada kuadran pertama yaitu tunjangan housing, vaksinasi, anak yang baru lahir, tunjangan jabatan, dan biaya pemeriksaan kehamilan.

Tabel 1. Profil responden yang tidak puas

Nama Benefit	% Tidak Puas	Usia	Status	Dept.	Jabatan
Tunjangan Housing	66.7%	31-35	Menikah & 1 anak	Production EOB2	Rank & file
Vaksinasi anak	59.7%	26-30	Menikah & 1 anak	Maintenance	Supervisor
Tunjangan Jabatan	56.5%	26-30	Menikah & 2 anak	Maintenance	Rank & file
Biaya periksa kehamilan	59.8%	26-30	Menikah & 1 anak	Maintenance	Rank & file

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 66.7% dari seluruh responden penerima tunjangan

housing yang belum puas dengan benefit yang mereka terima setiap bulan tersebut. Mayoritas responden itu berusia antara 31 hingga 35 tahun dan sudah menikah serta memiliki seorang anak. Responden ini berasal dari departemen Production EOB 2 dengan jabatan Rank & file. Demikian juga dengan ketiga tunjangan lainnya yang juga dijabarkan pada Tabel 1.

Beberapa hal juga ditanyakan dalam kuesioner. Selain kedua puluh enam benefit yang ditanyakan kepuasan dan kepentingannya, terdapat beberapa benefit lain yang dirasa penting oleh responden, namun belum ada di PT. EOB. Benefit tersebut antara lain adalah pemberian puding atau susu, reward masa kerja, dan biaya pulang kampung.

Perusahaan memiliki rencana untuk mengganti semua medical benefit untuk karyawan dengan program BPJS Kesehatan milik pemerintah. Hasil dari kuesioner menyatakan hampir separuh responden menjawab setuju dengan alasan bahwa program BPJS Kesehatan ini akan berguna ketika jatah medical benefit dari perusahaan sudah habis, sedangkan sisanya menjawab setuju dan tidak tahu. Alasan responden yang setuju menunjukkan bahwa terdapat kesalahan pemahaman responden mengenai penerapan BPJS Kesehatan karena maksud perusahaan adalah mengganti medical benefit dengan BPJS Kesehatan dan bukan menambah.

Perusahaan menyediakan bus karyawan sebagai transportasi karyawan ketika menuju atau pulang dari kantor, khususnya bagi karyawan level Rank & File. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Level Rank & File menggunakan bus karyawan, sedangkan karyawan level Supervisor sebagian besar menggunakan kendaraan pribadi karena telah mendapatkan fasilitas car loan dari perusahaan. Namun masih ada karyawan level Rank & File yang menggunakan kendaraan pribadi dengan alasan lebih fleksibel dan cepat, atau karena rute bus karyawan tidak lewat dekat rumah.

PT. EOB bekerja sama dengan dua optik rekanan di Batam dalam pemberian benefitacamata, yaitu Optik Juwis dan Nagoya Optik. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar sebagian besar responden mengambil benefitacamata di Optik Juwis, sedangkan yang mengambil di Nagoya Optik jumlahnya sedikit karena Nagoya Optik merupakan rekanan baru PT. EOB. Responden cukup puas dengan pelayanan dari kedua optik rekanan ini, namun tetap ada usulan untuk benefit ini dimana nominalnya perlu ditambah, rekanan optik perlu diperbanyak, atau jangka waktu pemberian yang dipersingkat, dan lain-lain.

Pendidikan anak karyawan turut menjadi fokus perusahaan, dimana perusahaan memberikan bantuan uang awal masuk sekolah dan perguruan tinggi bagi anak karyawan. Hasil kusioner menunjukkan bahwa bantuan pendidikan anak karyawan yang diberikan selama ini sudah cukup. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai nominal bantuan ini masih layak atau perlu ditinjau ulang akibat adanya kemungkinan peningkatan kebutuhan biaya pendidikan anak. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa bantuan pendidikan yang diberikan oleh PT. EOB masih cukup baik dan dapat membantu karyawan dalam membiayai pendidikan anaknya.

Simpulan

PT. Ecogreen Oleochemicals Batam Plant (PT. EOB) memberikan berbagai tunjangan berupa *allowance* dan *benefit*, namun hingga saat ini perusahaan belum mengetahui kepuasan karyawan terhadap hal ini. Oleh karena itu dilakukan sebuah survei dengan target seluruh karyawan tetap PT. EOB dengan job level *Rank & file* dan *Supervisor*.

Hasilnya terdapat empat jenis *benefit* yang perlu mendapat perhatian karena titik *mediannya* berada di kuadran 1. Keempat *benefit* tersebut yaitu tunjangan *housing*, vaksinasi untuk anak yang baru lahir, tunjangan jabatan, dan biaya pemeriksaan kehamilan. Nilai *median* kepentingan menjadi tidak berarti karena semuanya bernilai sama, maka perlu adanya perbaikan kusioner.

Usulan yang diterima oleh perusahaan adalah mengenai sosialisasi BPJS Kesehatan dan perbaikan kusioner untuk penilaian kepuasan karyawan selanjutnya.

Daftar Pustaka

1. Tjiptono, Fandy, *Service Quality and Satisfaction* Edisi 3, ANDI, Yogyakarta, 2011.
2. Halim, Imanuel, *Standarisasi Training untuk Setiap Job Title di PT. Ecogreen Oleochemicals Batam*, Universitas Kristen Petra, Surabaya, 2013.

