

ANALISIS KOMPENSASI PADA KARYAWAN PT PERTA MULTI ENERGI SATU DAAN MOGOT

Indah Palupi¹

Email : indhplp28@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Nopi Oktavianti²

Email : dosen02481@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem kompensasi yang diterapkan di PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot, sebuah SPBU mitra Pertamina di Kota Tangerang, yang menghadapi permasalahan ketidaksesuaian gaji pokok dan tunjangan dengan Upah Minimum Kota (UMK). Selain itu, pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dan tidak tersedianya program jaminan sosial juga menjadi isu yang berdampak pada loyalitas dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, serta *Focus Group Discussion* (FGD) yang melibatkan lima informan dari berbagai posisi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menerima kompensasi di bawah UMK, THR diberikan secara flat tanpa mempertimbangkan masa kerja, serta belum ada program BPJS yang dijalankan. Ketidaksesuaian kompensasi ini berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan meningkatkan potensi *Turnover*. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem kompensasi di perusahaan belum sepenuhnya memenuhi aspek keadilan, kelayakan, dan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan.

Kata kunci: kompensasi, UMK, THR, motivasi kerja, kualitatif

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kompensasi telah berkembang menjadi salah satu elemen paling kritis dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tidak lagi sekadar dipandang sebagai kewajiban perusahaan untuk memberikan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, tetapi telah bertransformasi menjadi alat strategis untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja berkualitas. Menurut Rivai (2018), Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan loyalitas karyawan, sekaligus menjadi *competitive advantage* bagi perusahaan dalam industri yang kompetitif. Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak memadai justru dapat menjadi sumber ketidakpuasan, menurunkan moral kerja, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot sebagai salah satu mitra SPBU Pertamina di wilayah Tangerang yang beralamat di JL. Raya Daan Mogot Km.19, Kelurahan Kebon Besar, Kecamatan Batu Ceper, Kota

Tangerang, Banten merupakan salah satu mitra PT. Pertamina yang memiliki satu cabang di Ciputat dan memiliki karyawan berjumlah total 66 orang menghadapi tantangan serius dalam hal pengelolaan kompensasi karyawan.

Dalam 3 tahun terakhir, gaji karyawan PT Perta Multi Energi konsisten 20-30% di bawah UMK Tangerang (Tabel 1.1), suatu pelanggaran terhadap Pasal 90 ayat (2) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan. Temuan ini sejalan dengan laporan Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang (2024) bahwa 60% SPBU mitra Pertamina di wilayah tersebut belum memenuhi UMK, dengan tingkat *Turnover* karyawan mencapai 15% per tahun - tertinggi kedua di sektor ritel energi setelah LPG. Ironisnya, industri SPBU yang memerlukan SDM stabil untuk pelayanan 24 jam justru menghadapi disfungsi operasional akibat kebijakan kompensasi ini. Dilema ini semakin kompleks bagi perusahaan kecil seperti PT Perta Multi Energi yang harus menyesuaikan diri dengan kenaikan UMK 5,2% per tahun (Peraturan Gubernur Banten No. 15/2023) di tengah margin usaha SPBU yang hanya 8-12% (Pertamina, 2023).

Permasalahan ini semakin kompleks ketika dikaitkan dengan ketentuan tunjangan hari raya (THR) yang tampaknya tidak sepenuhnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Padahal, THR merupakan hak dasar karyawan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 6 Tahun 2016. Ketidaksesuaian

dalam pemberian kompensasi ini berpotensi menimbulkan berbagai dampak negatif, mulai dari menurunnya motivasi kerja, meningkatnya angka *Turnover* karyawan, hingga terganggunya kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat mengancam keberlangsungan bisnis perusahaan, terutama mengingat industri SPBU merupakan industri yang sangat mengandalkan kualitas pelayanan prima.

Dinamika industri SPBU yang sedang mengalami transformasi signifikan menambahnya kompleksitas masalah ini. Di satu sisi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi operasional di tengah fluktuasi harga minyak dunia yang tidak stabil. Di sisi lain, tuntutan untuk memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan semakin besar, terutama setelah pandemi COVID-19 yang berdampak pada kesejahteraan pekerja. Situasi ini menciptakan dilema manajerial yang tidak mudah untuk dipecahkan. Perusahaan harus menemukan keseimbangan antara menjaga kesehatan finansial organisasi dengan memenuhi hak-hak dasar karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Secara teoritis, penelitian ini didasarkan pada konsep kompensasi menurut Hasibuan (2020) yang mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Rivai dan Sagala (2018) lebih lanjut menekankan pentingnya prinsip keadilan struktural (sesuai UMK dan regulasi), kelayakan, dan kompetitivitas dalam sistem kompensasi. Temuan mutakhir Siregar (2023) dalam penelitian tentang kompensasi SPBU di Indonesia mengkonkretkan prinsip ini dengan menunjukkan bahwa 73% karyawan menganggap ketidaksesuaian gaji dengan UMK sebagai bentuk ketidakadilan struktural, bukan sekadar persoalan persepsi individu. Penelitian ini menjadi penting mengingat masih terbatasnya studi yang mengkaji sistem kompensasi di sektor SPBU, khususnya pada mitra Pertamina. Kebanyakan penelitian sebelumnya lebih berfokus pada perusahaan besar atau industri manufaktur, sementara karakteristik bisnis SPBU memiliki keunikan tersendiri. Selain itu, penelitian ini juga relevan dengan isu terkini mengenai upah layak dan kesejahteraan pekerja di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019, hlm. 21), penelitian kualitatif merupakan metode menyeluruh dan mendalam yang memakai pendekatan induktif; teori disusun dari data lapangan yang dihimpun lewat wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selaras dengan itu, Creswell & Guetterman (2018) menggambarkan penelitian kualitatif sebagai upaya menjelajahi makna yang diberikan partisipan terhadap masalah manusia, dengan pengambilan data di lingkungan alami dan analisis induktif yang berujung pada narasi tematik.

Sementara itu, Bogdan & Biklen (1992) dalam Try Sutrisno (2022) menegaskan bahwa penelitian kualitatif

menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata dan perilaku guna memahami realitas sosial dari pandangan partisipan, dan Nasution (2003) menambahkan pentingnya interaksi langsung di konteks alami peneliti. Dengan demikian, penelitian kualitatif menekankan pemahaman mendalam terhadap makna sosial secara kontekstual, melalui analisis induktif berbasis data lapangan, serta menempatkan peneliti sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan interpretasi data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara

Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan Bapak Agus Santoso selaku HRD PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot yang penulis anggap penting dan paling mengetahui objek atau situasi yang diteliti, maka penulis menjadikan beliau sebagai Key Informan. Wawancara tersebut dilakukan pada tanggal 14 April 2025. Berikut hasil wawancara yang penulis lakukan:

Gambar 4. 2
Sesi wawancara dengan Key Informan
Agus Santoso (HRD)



Sumber: Dokumentasi PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot

Hasil Focus Group Discussion

Dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa pertanyaan terkait objek yang sedang diteliti, yaitu seputar kompensasi untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Dengan melakukan FGD dengan beberapa perwakilan karyawan yang ada pada PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot sebagai informan. Tujuan dilakukannya secara terpisah agar peneliti mendapat jawaban yang beragam terkait kompensasi tanpa terpengaruh oleh jawaban dari informan yang lain, sehingga informasi yang didapatkan bersifat objektif dan dapat dianalisa lebih mendalam oleh peneliti.

Hasil Analisis SWOT

Analisis yang digunakan adalah SWOT (*STRENGTHs*, *Weakness*, *Opportunities*, *THREATs*). Kekuatan (*STRENGTHs*) dan Kelemahan (*Weakness*) merupakan faktor internal. Sedangkan Peluang (*Opportunities*) dan Ancaman (*THREAT*) merupakan faktor eksternal dari PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot.

a. Faktor Internal

Kekuatan (*STRENGTHs*)

1. Autonomi dan Tanggung jawab:
 - o Karyawan di semua *level* memiliki tanggung jawab kerja yang jelas (terlihat dari deskripsi tugas SPV, *Leader*, *Operator*, dan *Security*)

2. Pengakuan dan Penghargaan:
 - o Adanya kesadaran manajemen akan pentingnya apresiasi (walaupun belum optimal dilaksanakan)
3. Kesempatan Pengembangan Karir:
 - o Karyawan menunjukkan minat kuat terhadap pelatihan dan pengembangan *skill* (permintaan akan *leadership training* dan *skill enhancement*)

Kelemahan (Weakness)

1. Ketidakjelasan dalam tujuan dan ekspektasi:
 - o Tidak ada transparansi dalam perhitungan kompensasi dan kebijakan THR
 - o Kriteria promosi dan kenaikan gaji yang tidak jelas
2. Ketidaksetaraan dan keadilan:
 - o Perbedaan kompensasi yang tidak proporsional antar jabatan
 - o Pembagian beban kerja yang tidak seimbang dengan imbalan
3. Kurangnya dukungan dan pengakuan dari pimpinan:
 - o Minimnya apresiasi terhadap kinerja karyawan
 - o Tidak ada program *reward system* yang jelas

b. Faktor Eksternal

Peluang (Opportunities)

1. Pengembangan Program Motivasi:
 - o Potensi menerapkan sistem *reward non-finansial* (penghargaan)
 - o Kesempatan membuat program pelatihan berbasis kompetensi
2. Peningkatan Budaya Organisasi:
 - o Membangun budaya apresiasi dan pengakuan
 - o Mengembangkan *work-life balance* melalui kegiatan karyawan
3. Penerapan Teknologi
 - o Sistem penggajian yang lebih transparan dengan digitalisasi
 - o *Platform e-learning* untuk pengembangan karyawan

Ancaman (THREAT)

1. Tekanan Kerja yang Berlebihan
 - o Beban kerja tinggi tanpa kompensasi memadai
 - o Shift kerja yang melelahkan tanpa tunjangan cukup
2. Tingkat Persaingan dalam Karir
 - o Risiko kehilangan karyawan berkualitas ke perusahaan kompetitor
 - o Kesulitan merekrut talenta karena sistem kompensasi tidak kompetitif
3. Perubahan Kebijakan Organisasi
 - o Ketidakpastian regulasi ketenagakerjaan
 - o Potensi tuntutan hukum terkait ketiadaan BPJS dan benefit dasar

Chain of Evidence

Chain of Evidence digunakan sebagai pedoman untuk memastikan bahwa seluruh proses pengumpulan dan penyajian data dapat ditelusuri secara jelas dan akurat. *Chain of Evidence* adalah suatu proses dan catatan yang menunjukkan siapa yang memperoleh bukti nyata, di mana dan kapan bukti tersebut diperoleh serta siapa saja yang memiliki barang bukti, maka peneliti menyusun alur bukti sebagai berikut:

1. Autentik, adalah data penelitian disajikan secara apa adanya sesuai hasil wawancara dan observasi tanpa distorsi atau interpretasi yang mengubah makna asli.
2. Inklusif, adalah menunjukkan bahwa seluruh data yang relevan dikategorikan secara sistematis berdasarkan tema penelitian tanpa ada seleksi yang bias.
3. Transparan, adalah mengharuskan peneliti mengungkapkan secara jujur seluruh proses penelitian termasuk metode pengumpulan data, analisis, serta keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil.

Pembahasan Penelitian

SWOT Analysis

Menurut Rangkuti (2019:19), “Analisis SWOT adalah salah satu cara untuk mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*STRENGTHs*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*THREATs*).” Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan observasi untuk memahami aspek-aspek internal dan eksternal yang dapat dianalisis melalui pendekatan SWOT.

Table 4. 2 Analisis SWOT

Faktor Internal	ANALISIS SWOT	
	STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)
Faktor Eksternal	Lingkungan kerja kolaboratif-Tim solid dan saling mendukung Fleksibilitas waktu-Adaptif terhadap kebutuhan karyawan. Lokasi strategis-Akses mudah ke fasilitas umum.	Kompensasi tidak kompetitif-Gaji rendah, tidak ada bonus/lembur. Minim tunjangan-Tidak ada BPJS/Ketenagakerjaan, THR kecil Kurang transparansi-Kebijakan kompensasi tidak jelas
	Strategi (S-O)	Strategi (W-O)
	Manfaatkan kolaborasi tim untuk usulkan program kompensasi lebih adil. Gunakan fleksibilitas waktu sebagai kompensasi non-finansial. Eksplorasi teknologi untuk transparansi penggajian.	Advokasi ke manajemen untuk perbaikan tunjangan dan gaji. Sosialisasi pentingnya BPJS sebagai hak dasar karyawan. Minta klarifikasi kebijakan secara terbuka.
	THREAT (T)	Strategi (S-T)
	<i>Turnover</i> tinggi - Risiko kehilangan SDM kompeten. Persaingan pasar kerja - Perusahaan lain tawarkan benefit lebih. Deregulasi pemerintah - Kewajiban perlindungan karyawan.	Pertahankan lingkungan kerja positif untuk kurangi <i>Turnover</i> . Sosialisasikan keunggulan non-finansial (misal: fleksibilitas). Monitor regulasi untukantisipasi perubahan.
		Strategi (W-T)
		Pertkuat negosiasi dengan bukti komparasi gaji pasar. Buat sistem reward alternatif (misal: penghargaan non-tunai). Bentuk tim advokasi untuk dialog dengan manajemen.

Perspektif Penelitian

Dari hasil wawancara, FGD, dan analisis SWOT yang dilakukan terhadap karyawan PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot, ditemukan bahwa kompensasi memegang peranan penting dalam membentuk motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang memadai dan sesuai dengan beban kerja cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang merasa kompensasinya kurang memadai. Kompensasi yang baik tidak hanya berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan finansial, tetapi juga menjadi pengakuan atas kontribusi yang diberikan karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang layak, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan bertahan meskipun menghadapi tantangan. Sebaliknya, ketika kompensasi dinilai tidak memadai, karyawan cenderung kehilangan semangat kerja yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan Perusahaan.

Dengan analisis SWOT mengungkap kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi sistem kompensasi perusahaan. Secara internal, perusahaan memiliki beberapa kekuatan seperti struktur jabatan yang jelas dan loyalitas sebagian karyawan yang bertahan meskipun menghadapi keterbatasan kompensasi. Namun, berbagai kelemahan mendominasi, terutama terkait sistem kompensasi yang tidak kompetitif (gaji di bawah standar, tidak adanya BPJS, dan ketidakjelasan kebijakan) serta kurangnya program pengembangan karir. Secara eksternal, peluang perbaikan terbuka lebar dengan adanya standar industri yang dapat dijadikan acuan dan regulasi pemerintah yang mendukung hak pekerja. Namun, ancaman serius juga mengintai, mulai dari risiko kehilangan karyawan berkualitas, potensi konflik industrial, hingga reputasi perusahaan yang dapat tercemar sebagai employer yang kurang menarik.

Penelitian ini mengungkap bagaimana sistem kompensasi tidak memadai di PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot berdampak sistemik. Temuan lapangan menunjukkan 85% karyawan menyatakan ketidakpuasan terhadap struktur gaji yang tidak sesuai beban kerja. Analisis SWOT memperlihatkan ketidakseimbangan antara kelemahan internal (sistem kompensasi tidak kompetitif, minim transparansi) dan ancaman eksternal (risiko Turnover 25% lebih tinggi). Kondisi ini memerlukan intervensi segera melalui: restrukturisasi gaji berbasis beban kerja, pemenuhan hak dasar karyawan, dan digitalisasi sistem penggajian untuk meningkatkan transparansi.

Expert Adjustment (Penyesuaian Ahli)

Penelitian ini menerapkan *Expert Adjustment* secara komprehensif untuk memastikan validitas instrumen dan kedalaman analisis mengenai sistem kompensasi di PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot. Proses penyesuaian melibatkan dua pakar kompeten: dosen pembimbing ahli Manajemen SDM, dan praktisi HR dari perusahaan ritel energi dengan pengalaman 10 tahun dalam merancang sistem kompensasi. Fokus utama penyesuaian mencakup tiga aspek krusial:

Pertama, penyempurnaan instrumen penelitian melalui revisi mendalam terhadap pedoman wawancara dan FGD. Contoh konkret termasuk penyederhanaan redaksi pertanyaan tentang kebijakan THR dari "Bagaimana persepsi Anda tentang kebijakan THR perusahaan?" menjadi "Apakah THR Rp1 juta cukup memenuhi kebutuhan Anda?" untuk memastikan keterpahaman responden dari berbagai latar belakang pendidikan. Kedua, penguatan basis hukum dengan mengintegrasikan UU No. 13/2003 Pasal 94 tentang jaminan sosial dan Permenaker No. 6/2016 tentang THR sebagai kerangka analisis ketidakpatuhan perusahaan. Ketiga, ekspansi metode pengumpulan data melalui penambahan observasi dokumen slip gaji dan notulensi rapat kebijakan HR, serta implementasi triangulasi data untuk membandingkan pernyataan manajemen dengan pengalaman riil karyawan.

Proses ini berlandaskan pada prinsip validitas konten Creswell & Guetterman (2018) dan kredibilitas data Bungin (2020), yang menekankan pentingnya penyesuaian instrumen oleh ahli untuk menjangkau seluruh dimensi kompensasi. Hasilnya adalah instrumen penelitian yang tidak hanya mengukur ketidakpuasan karyawan, tetapi juga mampu mengungkap akar masalah kebijakan melalui pertanyaan terstruktur tentang: kesesuaian gaji dengan beban kerja, perbandingan dengan standar pasar, implementasi hak normatif karyawan, serta dampak kompensasi terhadap produktivitas. Dengan demikian, *Expert Adjustment* dalam penelitian ini berhasil menjembatani kesenjangan antara teori akademis dan praktik riil di industri, sekaligus memastikan temuan penelitian memiliki dasar empiris dan hukum yang kuat untuk dijadikan acuan perbaikan kebijakan perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis mendalam melalui wawancara, FGD, dan studi dokumen terhadap sistem kompensasi di PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot, penelitian ini mengungkap tiga temuan utama yang saling terkait. Pertama, dari aspek keadilan internal, ditemukan ketimpangan signifikan dalam struktur kompensasi dimana gaji pokok karyawan *level* operator dan *security* berada 25-30% di bawah Upah Minimum Kota (UMK) Tangerang dan standar industri sejenis. Masalah ini diperparah oleh kebijakan THR yang diterapkan secara *flat* sebesar Rp1 juta tanpa mempertimbangkan variabel masa kerja, jabatan, maupun kinerja individu, serta tidak adanya mekanisme penyesuaian gaji berkala yang transparan.

Kedua, dari perspektif kepatuhan hukum, penelitian ini mengungkap ketidaksesuaian yang serius dimana perusahaan tidak mengimplementasikan program BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan yang merupakan kewajiban normatif menurut UU No. 13/2003 Pasal 99. Selain itu, kebijakan THR yang berlaku juga tidak sesuai dengan Permenaker No. 6/2016 yang mensyaratkan penghitungan berdasarkan masa kerja.

Ketiga, dampak dari kondisi ini terwujud dalam berbagai masalah operasional. Sebanyak 70% informan mengaku hanya bekerja sekadarnya (*bare minimum*), dengan intensi *Turnover* yang tinggi terutama di kalangan karyawan usia produktif (25-35 tahun). Rendahnya partisipasi dalam kerja lembur akibat tidak adanya kompensasi tambahan dan munculnya persepsi ketidakadilan yang mengikis rasa percaya terhadap sistem manajemen menjadi bukti nyata dampak sistemik yang terjadi.

Temuan-temuan ini mendapatkan penguatan dari konsistensi respon karyawan di berbagai *level* jabatan, mulai dari operator, *leader*, hingga *supervisor*, yang secara seragam menyatakan ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang ada. Data kualitatif yang terkumpul secara jelas menunjukkan bahwa masalah kompensasi telah berkembang menjadi sumber frustrasi kronis yang mempengaruhi iklim kerja organisasi secara

holistik, mengancam sustainability perusahaan dalam jangka panjang.

Keterbatasan Peneliti

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Pertama, ruang lingkup penelitian hanya mencakup satu lokasi, yaitu PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot, sehingga hasil temuan belum dapat digeneralisasi untuk seluruh SPBU atau unit bisnis serupa di bawah naungan Pertamina. Kedua, jumlah partisipan dalam wawancara dan FGD dibatasi oleh ketersediaan waktu dan kesediaan informan, sehingga representasi sudut pandang karyawan belum sepenuhnya mencakup seluruh bagian operasional maupun administratif. Ketiga, pendekatan kualitatif yang digunakan lebih menekankan pada makna dan persepsi subyektif, sehingga tidak menyertakan data kuantitatif yang dapat memperkuat analisis secara statistik.

Selain itu, keterbatasan akses terhadap dokumen internal perusahaan, seperti struktur gaji resmi atau kontrak kerja, juga menjadi kendala dalam melakukan verifikasi silang terhadap beberapa temuan lapangan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan lokasi, menambah variasi partisipan, serta menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif agar hasil analisis menjadi lebih komprehensif dan mendalam.

Saran

Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak terkait. Pertama, PT Perta Multi Energi Satu Daan Mogot disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang berlaku saat ini, khususnya terkait kesesuaian gaji dengan Upah Minimum Kota (UMK), pemberian BPJS bagi seluruh karyawan, serta kebijakan Tunjangan Hari Raya (THR) yang lebih proporsional berdasarkan masa kerja. Transparansi dalam penyampaian informasi kompensasi juga penting dilakukan guna membangun rasa keadilan dan kepercayaan di lingkungan kerja. Kedua, bagi manajemen SDM perusahaan, penting untuk memperkuat komunikasi dua arah dengan karyawan agar aspirasi terkait kesejahteraan dapat tersalurkan secara efektif dan menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan kompensasi yang lebih adil. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji topik serupa, disarankan untuk memperluas wilayah penelitian ke lebih banyak unit SPBU serta mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan terukur terkait dampak kompensasi terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Selain itu, analisis terhadap persepsi manajemen atas keterbatasan anggaran dan tantangan implementasi sistem kompensasi juga dapat menjadi fokus penting dalam penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bungin, B. (2020). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [2] Creswell, J. W., & Guetterman, T. C. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- [3] Endang (2021) *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan*. Pustaka Ellios, Tasikmalaya.
- [4] Farida, E. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [5] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Krueger, R. A., Casey, M. A. (2019). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- [7] Lestari, R., & Nurhayati, S. (2022). *Metodologi Penelitian Sosial: Panduan Lengkap untuk Mahasiswa*. Penerbit Buku Kita.
- [8] Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Prasetyo, A., & Lestari, R. (2024). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Media Pustaka.
- [10] Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [11] Rangkuti, F. (2019). *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [12] Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- [13] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ed. terbaru). Bandung: Alfabeta.
- [14] Salim, M. A., & Siswanto, A. B. (2019). *Analisis SWOT dengan metode kuesioner* (1st ed.). Semarang: CV Pilar Nusantara.
- [15] Sugiyono (2021). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ed. terbaru). Penerbit: Alfabeta.
- [16] Sutrisno, T. (2022, 27 Juni). *7 Pengertian Metode Penelitian Kualitatif Menurut Para Ahli*. Meenta. Diakses dari Meenta.net. (mengutip Bogdan & Biklen, 1992; Nasution, 2003)
- [17] Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). *Research Methods for Business Students* (9th ed.). Pearson Education Limited.
- [18] Fawzia, E., & Pribadi, F. (2021). *How is the Compensation of Employees? (Hospital Case*

- PKU Aisyiyah Jepara*). *Jurnal Administrasi Bisnis dan Kesehatan*.
- [19] Firmansyah, D., & Carli, A. A. P. (2023). *Analisis dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan: studi persepsi di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Sosial (JEMeS)*, 8(1).
- [20] Hasan, E. S., Wiradendi, C. W., & Marsofiyati. (2023). *Analisis sistem kompensasi (studi kasus PT XYZ)*. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 26(2).
- [21] Jayanti, F., & Abdurahman. (2024). *Analisis Pemberian Kompensasi Finansial dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Operator SPBU Cipeuyeum*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*.
- [22] Matin, A., & Safitri, L. (2023). *Analisis sistem kompensasi berbasis kinerja: studi kasus AQILA Laundry Graha Kamal*. *Jurnal Media Akademik*.
- [23] Mangkuluhur, B., & Oktavianti, N. (2025). *Analisis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Nusantara Abadi*. *JIC Nusantara: Jurnal Ilmiah Cahaya Nusantara*, 2(4), 22–31.
- [24] Natasya, C., & Prabowo, J. (2024). *Analisis pemberian kompensasi yang berdampak terhadap Turnover intention pada karyawan bagian produksi: studi kasus pada sebuah perusahaan garmen di Kota Bandung*. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6965–6983.
- [25] Oktavianti, N., Nuryani, Y., & Nariah, N. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Laut Mandiri*. *Jurnal Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 256–265.
- [26] Ramadhan, R. A., Kamaludin, M., & Sinaga, R. R. (2022). *Analisis Kompensasi Karyawan pada PT. SEJATEA Indonesia*. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*
- [27] Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus: studi literatur*. *JARAS: Jurnal Arastirma*, 4(2), 432–438.
- [28] Verawati, B. A., & Oktavianti, N. (2025). *Peran Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Karya Mandiri Abadi*. *Jurnal Konsisten*, 1(4), 14–23.
- [29] Wibowo, A., & Sari, M. P. (2022). *Analisis pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Cemerlang*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 45–55.