



Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi

eISSN 3089-8374 & pISSN 3090-1022

Vol. 1, No. 4, Tahun 2025

doi.org/10.63822/zq9c7n05

Hal. 1966-1973

Beranda Jurnal <https://indojurnal.com/index.php/ekopedia>

Analisa Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Matahari Department Store Cabang Mal Basura

Annisa Purwandari¹, Al Ghazali², Joko Ariawan³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta^{1,2,3}

*Email Korespondensi: annisapurwandari562@gmail.com

Diterima: 11-10-2025 | Disetujui: 21-10-2025 | Diterbitkan: 23-10-2025

ABSTRACT

This research aims to understand the implementation of PT. Matahari Department Store to determine the factors of compensation provision at PT. Matahari Department Store. The research was conducted at PT. Matahari Department Store. The research uses non- statistical quantitative research methods. A strategy has been implemented so that employees can achieve the best results, namely by giving awards to employees who succeed in meeting sales targets.

Keywords: Compensation Provision, Company

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan PT. Matahari Department Store untuk mengetahui faktor pemberian kompensasi di PT. Matahari Departmen Store. Penelitian ini dilakukan di PT. Matahari Departmen Store. Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif non statistik. Telah diterapkan strategi agar karyawan dapat mencapai hasil terbaik, yaitu dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil memenuhi target penjualan

Kata kunci: Sistem Kompensasi, Perusahaan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Annisa Purwandari, Al Ghazali, & Joko Ariawan. (2025). Analisa Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Matahari Department Store Cabang Mal Basura. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(4), 1966-1973. <https://doi.org/10.63822/zq9c7n05>

PENDAHULUAN

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai apapun yang diterima karyawan sebagai layanan untuk pekerjaannya. Direktur perusahaan mengharapkan setiap karyawan untuk bertindak sebanyak mungkin dalam menjalankan fungsi dan pihak berwenang yang dipercayakan kepada perusahaan. Perencanaan untuk pekerjaan, pengadaan, orientasi, pertumbuhan, penyimpanan dan pensiun adalah bagian dari proses manajemen. Ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola talenta terbaik secara efektif dan efisien dalam perusahaan mereka.

Kompensasi perusahaan untuk karyawan adalah dalam bentuk materi (objek)/fasilitas yang disediakan, atau peluang karir yang lebih baik. Memberikan uang dapat diberikan selama penyediaan bahan (objek) dan fasilitas dalam bentuk pembayaran, kontribusi bonus, pembagian keuntungan, lembur, komite penjualan, insentif, layanan, perlindungan, transportasi, atau saham mobil dan perusahaan. Kompensasi finansial diterima oleh orang -orang melalui hubungan sumber daya manusia dengan organisasi.

Secara umum, bentuk kompensasi didasarkan secara finansial berdasarkan pengeluaran tunai yang dilakukan oleh perusahaan. Kompensasi dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan.

Peran kompensasi sangat penting dalam sebuah perusahaan, kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta menjaga keadilan dilingkungan kerja yang harmonis dan mengurangi konflik antar karyawan, pemberian kompensasi yang tepat juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai tujuan perusahaan dan dapat mempertahankan karyawan yang sudah ada, sehingga perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Selain itu, dapat memenuhi aspek legalitas dan peraturan pemerintah terkait ketenagakerjaan, sistem kompensasi yang baik pula pasti memiliki reputasi yang positif di mata karyawan, calon karyawan dan masyarakat diberikan jika dalam suatu toko atau divisi mampu mencapai target atau over target, kompensasi itu diberikan selama 3-5 hari setelah penggajian bulanan. PT Matahari Department Store Tbk, dikenal dengan Matahari, adalah platform ritel terbesar di Indonesia, dengan 143 gerai di 80 kota di seluruh Indonesia, serta secara online melalui matahari.com. Selama lebih dari 60 tahun, matahari menyediakan produk pakaian, home dan travel, kecantikan dan sepatu yang berkualitas, fashionable dan terjangkau bagi kalangan menengah yang semakin meningkat. Kantor pusatnya berada di Jl. Boulevard Palem Raya No. 7, Lippo Village, Tangerang, Banten.

Di era digital ini, matahari memanfaatkan teknologi digital melalui pengalaman ritel omni-channel. Memahami pentingnya pengalaman berbelanja fisik dan online, pandemi telah mempercepat dan meningkatkan permintaan pengalaman ritel omni-channel untuk melayani konsumen. Demi memberikan pengalaman berbelanja omni-channel yang tanpa batas, matahari telah membuka saluran online, yaitu Matahari.com, Social Commerce Shop & Talk, serta toko resmi di *marketplace*, seperti Shopee dan Tokopedia. Matahari juga menyampaikan pesan-pesan kepada masyarakat sektornya. Berbagai kegiatan pemberdayaan bersama karyawan dan mitra usaha.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat sesuatu, individu, gejala, keadaan, atau kelompok tertentu. Menurut Sugiyono, penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam konteks penelitian ini, menggambarkan secara objektif hal-hal yang berhubungan dengan sistem kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian yang dilaksanakan di Kantor Matahari Department Store Jakarta yang terletak dijalan Jendral Basuki Rachmat No.1A, Cipinang Besar Selatan, Kec.Jatinegara Kota Jakarta Timur 13410, Mall ini bisa dibilang cukup strategis karena mudah untuk akses dengan menggunakan kendaraan umum.

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam Konteks penelitian ini, populasi merujuk pada lengkap individu, objek, atau peristiwa yang ingin diteliti, dalam kaitan penelitian ini populasinya adalah staf back office dan SPG yang ada di matahari mal basura sebanyak 150 orang.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan metode teknik Milles dan Huberman, yang mengikuti pendekatan interaktif yang dilakukan selama data setelah proses pengumpulan data dan berlangsung hingga selesai. Sampel dipilih dengan tujuan agar data yang dikumpulkan bisa digeneralisasi ke seluruh populasi. Sampel yang diambil didasarkan pada kriteria tertentu. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 4 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data peneliti dengan jenis penelitian kualitatif non statistik, dengan informasi yang diperoleh harus lengkap, jelas dan tepat. Menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data yang dilakukan terbagi menjadi tiga, yaitu:

1. Observasi

Pengamatan langsung terhadap subjek penelitian digunakan untuk mengumpulkan data agar dapat memahami dengan jelas masalah yang sedang dipelajari. Pada penelitian ini penulis akan melakukan pengamatan langsung dikantor matahari department store yang beralamat di mal bassura jakarta.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan orang yang bersangkutan untuk mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan informasi untuk dilakukan analisis. Pada penelitian ini yang dilakukan sipenulis dengan cara mewawancara yaitu dengan Ibu Kharisma Cheriani selaku HRD Matahari Department Store cabang Basura, Bapak Dimas Erlangga selaku SPV matahari department store cabang basura, ibu Sri Wati selaku kasir, dan Hastuti selaku SPG matahari department store cabang basura.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah Teknik pengambilan foto sebagai tanda bukti bahwa penulis sedang meneliti langsung di perusahaan tersebut. Pada penelitian ini si penulis akan mengambil foto setelah wawancara dengan Bapak Dimas Erlangga selaku SPV dan Ibu Kharisma Cheriani selaku HRD Matahari Department Store, Ibu Sri Wati selaku kasir, dan ibu Hastuti selaku SPG.

Teknik Analis Data

Metode analisis data menggunakan teori (Handayani, 2020), yaitu sebagai berikut, untuk menganalisis penelitian ini, dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

1. Pengumpulan Informasi

Pengumpulan informasi adalah cara yang terorganisir untuk mendapatkan dan mencatat data yang penting guna mencapai tujuan penelitian atau analisis. Proses ini menggunakan berbagai metode dan teknik, seperti mengamati langsung, melakukan survei, wawancara, dan mempelajari dokumen-dokumen terkait. Dalam pengumpulan informasi, diperlukan identifikasi sumber-sumber data yang bisa memberikan informasi yang diperlukan. Sumber tersebut bisa bervariasi, seperti: Pengumpulan informasi yang baik memerlukan penerapan metode yang tepat sesuai dengan tujuan penelitian atau analisis. Selain itu, informasi yang diperoleh harus benar, relevan, dan dapat dipercaya. Etika serta kerahasiaan juga harus diperhatikan agar privasi dan keamanan data tetap terjaga. Informasi ini bisa diperoleh melalui wawancara dengan karyawan perusahaan atau observasi langsung.

2. Reduksi Data

Langkah ini bertujuan untuk memilih informasi yang sesuai dan tidak sesuai dengan topik penelitian. Proses reduksi penelitian adalah cara untuk menyederhanakan dan memfokuskan data yang telah dikumpulkan. Tujuannya adalah mengurangi tingkat kesulitan dan jumlah data yang harus dianalisis, sehingga peneliti bisa menemukan pola atau hasil yang penting secara lebih cepat dan efisien. Dengan melakukan reduksi penelitian, peneliti bisa lebih memfokuskan pada data yang penting dan relevan, sehingga mempermudah pemahaman mereka terhadap hal yang diteliti. Selain itu, proses ini juga membantu menghemat waktu serta sumber daya yang digunakan dalam analisis, serta meningkatkan kualitas hasil penelitian.

3. Penyajian Data

Teknik penelitian yang digunakan adalah kuantitatif non-statistik dengan sampel non-probability, yang berfokus pada pengolahan data secara sistematis dan tepat berdasarkan hasil observasi, wawancara, serta dokumentasi terkait sistem kompensasi di perusahaan. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh mengenai proses analisis sistem pemberian kompensasi di PT. Matahari Department Store.

4. Triangulasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu :

1. Triangulasi Sumber

Langkah untuk pengecekan kembali untuk mengecek kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti wawancara, atau dokumen lainnya.

2. Triangulasi Teknik

Untuk menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda. Misal dari hasil observasi, kemudian dicek dengan wawancara.

3. Triangulasi Waktu

Waktu dapat memengaruhi kredibilitas data, data yang diperoleh dengan teknik wawancara dipagi hari saat jam buka toko mall saat informan masih sangat bersemangat dan fresh, hal itu akan menghasilkan data yang valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Cara untuk meningkatkan kinerja di PT Matahari Department Store tidak hanya berfokus pada kompensasi saja, tetapi juga dengan memotivasi secara langsung melalui sapaan, tatapan mata, puji yang tulus, dan penghargaan, serta senyuman saat bertemu dan berpisah. Ucapan dari

HRD kepada staf bertujuan untuk menyemangati karyawan agar lebih bersemangat dan berkarya sesuai dengan kemampuannya di dalam perusahaan.

Pemberian motivasi sangat diperlukan, baik langsung maupun tidak langsung, karena karyawan pasti memerlukan suntikan semangat tersebut. Motivasi tersebut adalah faktor pendorong untuk bekerja lebih keras, memberikan segala kemampuan dan keahlian demi tercapainya tujuan perusahaan

Penyemangat secara langsung bertujuan untuk menumbuhkan etos kerja yang tinggi pada karyawan, sehingga dalam melaksanakan tugasnya mereka menjadi lebih giat, yang pada akhirnya membawa dampak baik bagi perusahaan ke depannya. Dilakukan briefing pagi sebelum toko beroperasi adalah untuk menyampaikan aspirasi kepada atasan atau sesama kolega, menukar ide dan wawasan, serta menyelesaikan masalah dengan baik. Di sisi lain, keakraban antara karyawan, baik atasan maupun bawahan, harus selalu dipupuk agar terjalin rasa kekeluargaan. Dengan demikian, jika ada karyawan yang menemui kendala atau masalah dalam pekerjaannya, mereka dapat berbagi atau meminta bantuan sehingga keuntungan dari hubungan keluarga dalam organisasi sangat signifikan dan selalu menjunjung tinggi kekeluargaan yang baik, inilah yang diterapkan di PT Matahari Department Store.

Analisa Sistem Kompensasi

Dalam sebuah perusahaan, kompensasi menjadi elemen pendorong yang sangat penting bagi karyawan untuk melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan adanya kompensasi, karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka, karena usaha yang telah mereka lakukan akan mendapatkan imbalan yang setimpal.

Dalam setiap pekerjaan karyawan pasti dipengaruhi oleh kompensasi karena karyawan bekerja pada dasarnya untuk memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, jadi kompensasi sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan kompensasi yang tinggi juga akan memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dalam penelitian ini saya akan memfokuskan untuk menganalisa sistem kompensasi di PT Matahari Department Store.

Jenis motivasi langsung yang digolongkan dari finansial gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Oleh karena itu, pemberian gaji pokok yang diberikan oleh PT Matahari Department Store sesuai dengan teori.

Jenis motivasi langsung yang digolongkan dari kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi non finansial yang diberikan sebagai imbalan kepada karyawan seperti, penghargaan untuk karyawan terbaik, ruangan yang berAC, lampu yang terang, suara yang tidak bising, eskalator yang aman dan lancar. Oleh karena itu, pemberian fasilitas yang baik dan tepat seperti yang diberikan oleh PT Matahari Department Store.

Pemberian bonus dan insentif juga tujuan utama bekerja, dan standar bonus itu didapatkannya yaitu apabila pencapaian di 80%-90% mereka mendapatkan 7%, dan apabila pencapaian di 90%-100% mereka mendapatkan 10%, pemberian bonus dan insentif akan diberikan apabila dapat mencapai target yang diberikan atau lebih dari target.

Setelah gaji dan bonus, karyawan masih menginginkan yang lebih yaitu tunjangan, karena dengan adanya tunjangan akan menambah kesejahteraan karyawan meningkat, tunjangan yang diberikan oleh PT Matahari Department Store diantaranya yaitu tunjangan hari raya. Dengan begitu karyawan semakin mencintai pekerjaannya karena segala harapan dipenuhi oleh perusahaan. Pemberian tunjangan untuk karyawan seperti yang diberikan oleh PT Matahari Department Store sesuai teori.

Pembahasan

Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif non statistik. Dan menganalisa menggunakan teknik Miles dan Huberman, yang mengikuti pendekatan interaktif yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan FGD (fokus grup diskusi).

Kemudian peneliti mereduksi data dan memaparkan hasil daripada penelitian ini sebagai bentuk analisa sistem kompenasi untuk meningkatkan kinerja tersebut. Hasil dari hasil observasi, peneliti mendapatkan sumber dari informan dan mengemukakan bahwasannya karyawan puas dan lebih semangat dengan gaji mereka yang diberikan pada setiap akhir bulan, namun saat pemberian insentif saat mereka capai target terjadi sering terpending karena adanya low budgeting diperusahaan sehingga menunda selama 3 hari lamanya.

Implikasi Penelitian

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, misalnya sistem kompensasi serta peningkatan kinerja itu sendiri. Di PT Matahari Department Store, dorongan semangat terbukti membawa dampak positif, seperti membuat karyawan merasa bahagia, puas, lebih produktif, memiliki sikap yang lebih baik, kesejahteraan yang terjamin, yang akhirnya meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerja mereka.

Implikasi teoris

Penerapan evaluasi disiplin kerja yang efektif berlandaskan pada prinsip-prinsip teoretis ini, yang berguna untuk memahami motivasi, persepsi, dan respons karyawan terhadap evaluasi disiplin. Dengan mempertimbangkan implikasi teoretis ini, organisasi dapat merancang serta menjalankan sistem evaluasi disiplin yang lebih efektif. Implikasi teoretis tersebut meliputi:

1. Kontribusi terhadap teori, di mana para peneliti bisa memberikan sumbangan pada teori yang memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi sistem kompensasi karyawan.
2. Pengembangan teori pengawasan: penelitian ini mampu memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai peran pengawasan dalam meningkatkan kinerja. Ini dapat dikembangkan untuk memasukkan faktor-faktor yang relevan dalam konteks PT. Matahari Department Store.

Implikasi Praktis

Dampak praktis dari evaluasi kompensasi dan kinerja karyawan dapat membantu untuk mencapai efisiensi yang lebih tinggi dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Manajemen kompensasi: Sistem kompensasi yang transparan dan sejalan dengan kontribusi karyawan dapat mencapai kepuasan. Oleh sebab itu, perusahaan harus terus melakukan evaluasi secara rutin supaya tetap sesuai dengan harapan karyawan.

Peningkatan kinerja: Dengan sistem kompensasi yang efektif, meskipun terkadang insentif atau bonus tertunda dalam pemberiannya, hal tersebut tidak semata-mata memancing rasa malas dari karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor untuk lebih diperhatikan bagi peneliti, dan tidak mengulangi hal yang sama, beberapa keterbatasan tersebut antara lain:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, dikarenakan bersamaan dengan waktu untuk penutupan dengan closing tutup toko permanen sehingga informan yang ingin diwawancara sedang meeting diluar dan jarang berada dikantor.
2. Informan jarang bertemu karena beliau menjalankan hak cuti dan mobile ke toko lain untuk meeting, sehingga jarang berada dikantor.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan diskusi sebelumnya, kami sampai pada kesimpulan berikut:

1. Alasan atau kebutuhan karyawan akan kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka, serta memberikan dampak positif pada setiap individu karyawan.
2. Sistem kompensasi bervariasi sesuai dengan jabatan atau level pekerjaan masing-masing.
3. Hambatan dalam pemberian kompensasi yang terhambat, meskipun jarang terjadi, disebabkan oleh fluktuasi trafik pelanggan—ada bulan yang ramai dan ada yang sepi. Akibatnya, keterlambatan sering dipicu oleh kekurangan anggaran.
4. Telah diterapkan strategi agar karyawan dapat mencapai hasil terbaik, yaitu dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil memenuhi target penjualan online.

SARAN

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, peneliti ingin memberikan beberapa saran yang berpotensi membawa manfaat bagi berbagai pihak. Berikut adalah saran yang dapat diberikan:

1. Untuk Perusahaan Setelah menelaah data, tampak bahwa beberapa poin menunjukkan informan merasa kurang puas, terutama pada aspek: a. Kompensasi Meskipun informan umumnya puas, sebaiknya pemberian kompensasi insentif tidak ditunda hingga seminggu, mengingat ini adalah hak mereka. Penundaan tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, seperti meningkatkan rasa malas terhadap pekerjaan.
2. Untuk Peneliti Berikutnya Peneliti di masa mendatang bisa menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja, seperti pengembangan karir atau budaya organisasi. Hal ini bertujuan untuk memperluas cakupan penelitian sehingga hasilnya bisa lebih generalizable.

DAFTAR PUSTAKA

- Sunyoto, Agus. (2020). Pengertian Kompensasi.
Sejarah Matahari Department Store, *Kompas.com*
Sistem Kompensasi Matahari Department Store, *Kompas.com*
Matahari Department Store, cabang Mal Basura. Jakarta
Nurcahyo, Anton. (2022). Pengertian Kompensasi, fungsi kompensasi, tujuan kompensasi. Sitem dan kebijakan kompensasi, faktor kompensasi.
Rosario dan Dunggio. (2020). Teori Kompensasi menurut *para ahli*.
Sari, zam-zam dan syamsudin. (2020). Teori Kompensasi menurut *para ahli*.
Maulidiyah et Al dan Yani. (2022). Teori Kompensasi menurut *para ahli*.
Hasibuan. (2020). Teori Kompensasi menurut *para ahli*. Pengertian Kinerja Karyawan, Indikator kinerja karyawan, penilaian kerja, dan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
Balqis, Farial. (2020). Teori Kinerja menurut *para ahli*.
Sari, zamzam dan syamsudin. (2020). Teori Kinerja menurut *para ahli*.
Sedarmayanti. (2020). Teori Kinerja menurut *para ahli*.
Nikita. (2020). Analisa Penerapan Motivasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun.
Musharifah. (2021). Analisa Motivasi dan Kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan di Bank Syariah Indonesia cabang Magetan MT Haryono 01
Sri. (2020). Analisa Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Agus. (2023). Analisa Kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian Matahari Department Store, cabang mal basura. Jakarta.
Handayani.(2020). Pengertian Populasi Sampel penelitian. Handayani.(2020). Teknis Analis data.