

Pengaruh bangunan halte busway terhadap karakteristik ruang kota. (Studi kasus: ruang kota di depan Stasiun Jakarta Kota)

Niken Dwiyanthi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20245898&lokasi=lokal>

Abstrak

Sistem kompensasi merupakan komponen penting dalam manajemen SDM suatu perusahaan, karena erat kaitannya dengan kinerja karyawan dan kemampuan perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sistem kompensasi ini terdiri dari struktur gaji pokok, sistem insentif dan sistem tunjangan.

Lembaga Teknologi FTUI merupakan sebuah institusi milik Fakultas Teknik UI, yang bergerak dalam penyediaan jasa konsultan dan pelatihan. Dengan semakin meningkatnya persaingan dalam memperoleh SDM yang berkualitas, dan dengan semakin meningkatnya biaya hidup, maka perbaikan sistem kompensasi untuk para karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi institusi.

Penelitian ini merancang sistem kompensasi total untuk LEMTEK dengan mempertimbangkan hasil dari survei kepuasan karyawan pada seluruh karyawan internal LEMTEK dan survei kompensasi pasar pada 7 institusi yang sejenis dengan LEMTEK. Dari hasil survei kepuasan karyawan diketahui bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem kompensasi LEMTEK masih berada dalam skala kurang puas. Sedangkan dari hasil survei kompensasi pasar diketahui bahwa garis gaji pokok LEMTEK dengan persamaan $Y = -6.3 + 100X$, masih ada di bawah garis gaji pokok pasar dengan persamaan $Y = 21.8 + 123K$. Selain itu sistem insentif dan tunjangan yang diterapkan oleh LEMTEK belum teratur dan konsisten serta masih bersifat subyektif. Rancangan sistem kompensasi yang baru menghasilkan garis kebijakan gaji pokok dengan persamaan $Y = 120 + 235X$, rancangan sistem insentif berdasarkan tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan, serta rancangan sistem tunjangan yang sesuai dengan kecenderungan pasar dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

<hr>Compensation system, a component of human resource management, played a critical role in modern organizations. it has great influence on employee performance and links directly to organizations ability to attract and to retain high-qualified employee. The major categories of compensation include base wage, short and long-term incentives, and employee benefits and services.

LEMTEK FTUI is an institute owned by Faculty of Engineering University of Indonesia, which provides a comprehensive range of consultancy services and training LEMTEK has realized that the improvement of compensation system is a critical internal strategy, due to the tough competition in recruiting high-qualified employee and the increasing of living cost.

This research aims to design compensation system for LEMTEK, with reference to the result from both employee satisfaction survey and market compensation survey. It is recognized from employee satisfaction survey that the satisfaction level of employee for the present compensation system is still relatively low.

Market survey results in market pay line $Y = 21.8 + 123X$ which means the LEMTEK pay line $Y = -6.3 + 100X$ is still below the market pay line. Beside that, the present incentives and employee benefits and services system in LEMTEK still relatively subjective and inconsistent. The new design of compensation system suggested by writer, generates a pay policy line $Y = 120 + 235X$, incentives system based on the degree of involvement and employee performance, and also a competitive employee benefits system which is suitable with the financial condition of LEMTEK and increase employee welfare.