

PENTINGNYA KOMPENSASI DAN TUNJANGAN BAGI SDM DI PT. KALBE FARMA INDONESIA CIKARANG

**Ayu Septia Wulandari, Chintya Anggraini Putri, Khansa Khoirunisa,
Nisrina Ashari Lubis, Ahmad Gunawan**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

Email: ayuseptia1803@gmail.com, Chintyaanggraini092@gmail.com,
khansakhoirunisa57@gmail.com, Nisrinaazlbs214@gmail.com,
ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi pentingnya kompensasi dan tunjangan bagi sumber daya manusia di PT. Kalbe Farma Indonesia, dengan fokus pada dampaknya terhadap kesejahteraan, motivasi, dan kinerja karyawan. Kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang bertujuan meningkatkan kualitas hidup karyawan serta mendukung loyalitas dan produktivitas mereka. Pemberian kompensasi yang adil, seperti gaji pokok, bonus, asuransi kesehatan, dan program pensiun, berperan dalam mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Selain kompensasi langsung, manfaat finansial tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan dan THR, berkontribusi pada kepuasan kerja, menjaga motivasi, dan meningkatkan komitmen karyawan. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk memperoleh pemahaman yang mendalam terkait peran kompensasi dan tunjangan. Dalam penerapannya, PT. Kalbe Farma Indonesia dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas melalui kompensasi dan tunjangan berbasis penilaian kinerja yang adil dan tepat waktu. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang terstruktur dan adil dapat meningkatkan motivasi, disiplin, serta keterikatan karyawan, sehingga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, perusahaan tidak hanya mencapai kinerja optimal tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung pengembangan jangka panjang.

Kata Kunci : Kompensasi, Tunjangan, Sumber Daya Manusia

Abstract

This study explores the importance of compensation and benefits for human resources at PT. Kalbe Farma Indonesia, focusing on its impact on employee well-being, motivation, and performance. Compensation includes various forms of rewards, both financial and non-financial, aimed at improving employees' quality of life and supporting their loyalty and productivity. Fair compensation, such as basic salary, bonuses, health insurance, and pension plans, plays a role in retaining high-performing employees. In addition to direct compensation, indirect financial benefits, such as health benefits and THR, contribute to job satisfaction, maintain motivation, and

Article history

Received: Januari 2025
Reviewed: Januari 2025
Published: Januari 2025

Plagiarism checker no
871.874.820

Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

increase employee commitment. This study uses a qualitative approach with a literature study method to gain an in-depth understanding of the role of compensation and benefits. In its implementation, PT. Kalbe Farma Indonesia can maintain and increase productivity through fair and timely performance-based compensation and benefits. These findings indicate that a structured and fair compensation system can improve employee motivation, discipline, and engagement, thereby contributing to the overall success of the company. By paying attention to employee well-being, the company not only achieves optimal performance but also creates a healthy work environment and supports long-term development.

Keywords: *Compensation, Benefits, Human Resources*

PENDAHULUAN

Kompensasi adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah mereka berikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain gaji pokok, kompensasi juga mencakup berbagai manfaat tambahan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dan status sosial karyawan, yang penting untuk kesejahteraan dan motivasi kerja mereka. Sebagai contoh, perusahaan dapat menyediakan berbagai tunjangan seperti asuransi kesehatan, program pensiun, tunjangan hari raya, dan bonus berdasarkan kinerja individu atau tim. Fasilitas lain seperti cuti berbayar, bantuan pendidikan, dan program pengembangan karir juga termasuk dalam cakupan kompensasi yang dapat diberikan untuk menambah nilai terhadap kesejahteraan karyawan.

Memberikan kompensasi yang kompetitif dan adil bukan hanya menjadi daya tarik bagi calon karyawan potensial, baik yang berstatus kontrak maupun tetap, tetapi juga menjadi motivasi kuat bagi mereka untuk bekerja dengan dedikasi dan optimal. Karyawan yang merasa diapresiasi dan diperhatikan kesejahteraannya cenderung lebih loyal dan produktif. Sebaliknya, kurangnya kompensasi yang sesuai dapat menurunkan semangat kerja dan meningkatkan turnover karyawan. Oleh karena itu, memiliki rencana kompensasi yang dirancang dengan teliti memungkinkan perusahaan menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan komitmen tinggi. Rencana ini seharusnya tidak hanya menjamin kepuasan kerja karyawan, tetapi juga memberikan kompensasi yang tepat, adil, dan sesuai dengan kontribusi serta hasil kerja individu. Dengan begitu, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang lebih produktif, stabil, dan berdampak positif dalam jangka panjang terhadap perkembangan perusahaan secara keseluruhan (Herawati et al., 2021).

Pemberdayaan sumber daya manusia secara efektif memegang peranan krusial dalam mendukung perusahaan mencapai tujuan bisnisnya. Dengan memberikan perhatian pada kebutuhan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, di mana karyawan merasa diperhatikan dan dihargai (Fauzi & Manao, 2023). Ketika kesejahteraan karyawan terpenuhi, terutama melalui pembayaran yang sesuai dan berbagai bentuk dukungan lain sebagai penghargaan atas kontribusi mereka, karyawan akan menunjukkan pertumbuhan dan perkembangan yang nyata, baik dalam keterampilan maupun dalam motivasi kerja.

Remunerasi yang diberikan perusahaan mencakup berbagai bentuk, termasuk gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya, baik yang bersifat moneter maupun non-moneter. Kompensasi

ini bukan hanya soal angka atau jumlah, tetapi merupakan pengakuan atas upaya dan komitmen karyawan. Semua bentuk penghargaan ini, baik dalam bentuk insentif keuangan, program kesehatan, fasilitas kerja, atau pelatihan pengembangan diri, dirancang untuk mendorong karyawan agar berperforma maksimal dan berkomitmen penuh terhadap tujuan perusahaan. Ketika pemberian kompensasi ini dikelola dengan baik, maka hasilnya akan terlihat pada peningkatan produktivitas karyawan, yang turut mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kompensasi tidak hanya meliputi gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan dan insentif yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Rosyid et al., 2024). Oleh karena itu, manajemen kompensasi menjadi aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama karena dampaknya yang signifikan terhadap tujuan strategis jangka panjang organisasi. Tantangan utama bagi manajemen SDM adalah bagaimana merancang dan menerapkan sistem kompensasi yang efektif, yang tidak hanya menarik tetapi juga mempertahankan talenta terbaik. Agar perusahaan dapat bersaing dan berhasil dalam industri, biaya kompensasi yang ditawarkan harus memadai. Ini berarti bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus mencerminkan prestasi, bakat, dan kemampuan mereka (Zohriah et al., 2023).

Memiliki sumber daya manusia yang unggul sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk melampaui pesaingnya dalam hal keunggulan. Selain itu, memiliki sumber daya manusia yang unggul dapat membantu bisnis lain memperoleh hasil yang sebanding. Sumber daya manusia sering disebut sebagai staf atau karyawan yang memainkan peran penting dalam menentukan nasib perusahaan (Nurwidia & Gunawan, 2023).

Tunjangan memainkan peran yang sangat krusial dalam menentukan kinerja para pekerja di sebuah perusahaan. Dengan memberikan tunjangan, perusahaan tidak hanya menunjukkan penghargaan terhadap dedikasi dan kontribusi karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai insentif untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Tunjangan ini mencakup berbagai bentuk, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, seperti bonus uang tunai, waktu istirahat yang dibayar, serta asuransi pensiun dan kesehatan. Selain itu, fasilitas tambahan yang disediakan oleh perusahaan juga dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penting untuk dicatat bahwa tunjangan merupakan salah satu komponen biaya terbesar bagi perusahaan, mencapai sekitar 28% dari total gaji karyawan. Oleh karena itu, pemberian tunjangan yang adil dan sesuai dengan kebutuhan karyawan sangat penting. Tunjangan yang baik tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan kinerja mereka. Ketika karyawan merasa dihargai melalui tunjangan yang adil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan (Azalia, 2023).

Perusahaan menganggap tunjangan dan gaji sebagai beban yang harus ditanggung karyawan. Untuk meningkatkan kinerja dan mendukung misi perusahaan, evaluasi kinerja dilakukan untuk memastikan kinerja karyawan sesuai dengan harapan. Perusahaan memberikan penghargaan berupa uang dan non-uang kepada karyawannya untuk memotivasi mereka agar lebih giat bekerja. Tunjangan kinerja berfungsi sebagai uang tunai tambahan dan insentif atas kerja keras karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan (DEPI, 2024). Sesuai dengan PP No. 58 Tahun 2005 Tunjangan yang diberikan berdasarkan

prestasi dan kondisi kerja ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, disiplin, dan kinerja karyawan tetap, khususnya pada PT. Kalbe Farma Indonesia, Cikarang.

Berdasarkan pendahuluan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pentingnya Kompensasi dan Tunjangan Bagi SDM di PT. Kalbe Farma Indonesia, Cikarang"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur untuk memahami fenomena secara alami dan mendalam (Jailani, 2023). Pendekatan ini ideal bagi penelitian yang bertujuan memahami proses, persepsi, dan makna dari peristiwa atau fenomena sosial, seperti peran komunikasi pimpinan dalam penyelesaian konflik organisasi.

Studi literatur memungkinkan pemanfaatan berbagai sumber tertulis yang relevan buku, artikel, jurnal, dan laporan penelitian untuk mendapatkan perspektif luas dan mendalam. Metode ini juga membantu menganalisis konsep utama dan menemukan pola dari penelitian sebelumnya, sehingga mendukung pemahaman yang lebih menyeluruh.

PEMBAHASAN

a. Pentingnya Kompensasi Bagi SDM di PT. Kalbe Farma Indonesia

Banyak faktor yang memengaruhi pengembangan sumber daya manusia. Meskipun memiliki banyak sumber daya, sebuah perusahaan tidak akan mendapatkan hasil terbaik jika tidak didukung oleh SDM yang baik (Priliana & Gunawan, 2024). Salah satunya yaitu Kompensasi. Kompensasi adalah penghasilan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang atau barang. Kompensasi diberikan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah untuk memastikan keadilan dan kepuasan karyawan sehingga mereka merasa nyaman dan loyal terhadap perusahaan (Hardianti & Gunawan, 2024).

Kompensasi, bersama dengan pelatihan, memainkan peran penting dalam kinerja karyawan; karyawan dengan keahlian tinggi biasanya menerima kompensasi sesuai dengan prestasinya. Kompensasi juga mendorong hasil pelatihan, seperti bonus yang diberikan atas peningkatan kinerja setelah pelatihan. Namun, jika kompensasi dirasa tidak seimbang dengan kontribusi, hal ini dapat menurunkan motivasi, kepuasan, dan prestasi kerja, yang akhirnya memengaruhi kinerja (Hardianti & Gunawan, 2024). Dalam PT. Kalbe Farma Indonesia juga dapat memandang kompensasi sebagai elemen penting dalam mempertahankan kinerja optimal dan loyalitas karyawan. Sebagai perusahaan farmasi terkemuka di Indonesia, Kalbe Farma mampu memberikan kompensasi yang adil kepada setiap karyawannya, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun fasilitas lainnya, seperti asuransi kesehatan dan tunjangan pensiun. Kompensasi ini tidak hanya merupakan penghargaan atas kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga bagian dari strategi untuk memastikan kesejahteraan dan kepuasan kerja mereka (Muktamar et al., 2024).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Bayani & Aisyah (2023), PT Prima memberikan kompensasi kepada karyawan dalam dua kategori yaitu Kompensasi Finansial Langsung dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung. Kompensasi Finansial Langsung mencakup gaji

pokok, tunjangan jabatan, tunjangan makan, tunjangan transportasi, insentif, lembur, dan bonus, sedangkan Kompensasi Tidak Langsung mencakup BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, dan program pensiun. Semua kompensasi ini sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perusahaan memperhatikan kinerja karyawan dalam pemberian kompensasi, di mana beberapa komponen bergantung pada penilaian kinerja.

Kinerja yang baik berkontribusi pada reputasi perusahaan, terutama dalam layanan pelanggan. Karyawan diharapkan memberikan kualitas kerja yang baik sebagai imbalan atas kompensasi (Maulidiyah et al., 2021). Namun, jika kompensasi tidak diberikan dengan adil, hal ini dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompensasi. PT Kalbe Farma Indonesia dapat menerapkan sistem kompensasi serupa dengan PT Prima, meliputi gaji pokok, tunjangan, bonus, serta jaminan kesehatan dan pensiun. Dengan penilaian kinerja yang baik, sistem ini dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, mendukung kinerja yang lebih tinggi dan reputasi perusahaan yang baik.

Karyawan bekerja untuk perusahaan untuk memenuhi kebutuhan finansial mereka, dan perusahaan membayar mereka atas kerja keras mereka. Biaya hidup karyawan dan keluarga mereka sehari-hari ditanggung oleh gaji yang mereka terima. Menawarkan gaji yang kompetitif berpotensi meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan menawarkan pelatihan peningkatan keterampilan dan gaji yang kompetitif, organisasi berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Jika dijalankan secara efektif, kedua elemen ini akan berdampak positif pada perkembangan perusahaan, khususnya dalam hal peningkatan produktivitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan akan berhasil mencapai tujuannya (Purnomo & Utami, 2021). Di PT. Kalbe Farma Indonesia, pemberian kompensasi yang adil dan pelatihan keterampilan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan fokus pada kesejahteraan karyawan dan peningkatan keterampilan, perusahaan dapat mendorong produktivitas yang lebih tinggi, yang pada gilirannya membantu mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Rencana pembayaran yang baik yang mendorong kinerja puncak dapat menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan akan percaya bahwa perusahaan menghargai usaha mereka. Selain itu, kompensasi merupakan cara untuk memenuhi tuntutan finansial. Karena itu, kehidupan karyawan sangat dipengaruhi oleh ketepatan waktu dan kesesuaian tunjangan dan insentif (Mustikaningsih & Irbayuni, 2022). Penerapan sistem kompensasi yang tepat dan tepat waktu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Kalbe Farma Indonesia. Dengan memberikan tunjangan dan insentif yang sesuai, perusahaan dapat memastikan karyawan merasa dihargai, sehingga mendorong kinerja optimal dan mendukung kebutuhan ekonomi mereka

Peningkatan pengembangan karier dan gaji merupakan dua cara yang dapat dilakukan karyawan PT. PESGMFID Pasuruan untuk meningkatkan disiplin kerja, menurut Ilah et al. (2020). Peningkatan kedua hal tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, yang akan memotivasi mereka untuk lebih memperhatikan pekerjaannya. Hal ini dapat diterapkan oleh PT. Kalbe Farma Indonesia dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan fokus pada pengembangan karir dan penyesuaian kompensasi. Dengan memberikan kesempatan pengembangan yang jelas dan kompensasi yang memadai,

karyawan akan lebih termotivasi, sehingga disiplin dan kinerja mereka akan meningkat secara signifikan.

b. Pentingnya Tunjangan Bagi SDM di PT. Kalbe Farma Indonesia

Menurut penelitian Fuadi & Melsandi (2024), tunjangan kinerja PT. Great Giant Foods Lampung Tengah sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan tetap. Selain sebagai bonus kinerja, tunjangan ini meningkatkan kesejahteraan pekerja. Menempatkan pekerja di bidang yang paling mereka kuasai, seperti produksi nanas atau berkebun, sangat penting untuk mendapatkan hasil terbaik. Bekerja secara mandiri dan kolaboratif juga merupakan komponen penting. Pekerja harus memiliki inisiatif individu dan keterampilan kerja tim. Motivasi karyawan dan kualitas pekerjaan mereka dipengaruhi secara positif oleh berbagai fasilitas yang diberikan, termasuk perawatan kesehatan, pendidikan anak, dan tunjangan pernikahan. Menurut aturan yang relevan, tunjangan diberikan dengan cara yang meningkatkan kompetensi dan remunerasi karyawan. Selain mendorong peningkatan kinerja bisnis secara keseluruhan, hal ini membuat manajemen sumber daya manusia lebih adil. PT Kalbe Farma Indonesia dapat meningkatkan produktivitas dan disiplin karyawan dengan menerapkan tunjangan kinerja yang sepadan. Kesejahteraan, motivasi, dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh organisasi dengan menyediakan fasilitas kesehatan dan pendidikan, memodifikasi tunjangan sesuai kompetensi dan jenis pekerjaan, dan lain sebagainya.

Manfaat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda), menurut penelitian Junaedi & Fitriansyah (2021). Telah dibuktikan bahwa pembayaran manfaat tepat waktu yang selaras dengan tugas karyawan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kinerja karyawan cenderung meningkat ketika mereka percaya bahwa fasilitas yang mereka dapatkan adil dan menyeluruh. Untuk memberikan manfaat dengan benar, perusahaan harus memperhatikan persyaratan dan harapan karyawan mereka, itulah sebabnya sistem administrasi manfaat yang terkelola menjadi penting. Dengan menggunakan metode ini, PT Pos Indonesia dapat menjaga pengeluaran dan hasil kinerja karyawan tetap seimbang. Total produktivitas perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh fasilitas yang dikelola dengan baik, yang juga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang adil, manajemen yang efektif, dan fokus pada tugas adalah semua faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan yang optimal. Kesimpulan Junaedi & Fitriansyah dapat dipraktikkan oleh PT Kalbe Farma Indonesia dengan memberikan tunjangan sesuai jadwal dan sesuai dengan kewajiban pekerja. Melalui pengelolaan tunjangan yang adil dan merata, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja yang semuanya akan meningkatkan produktivitas.

Pemilik usaha dan karyawan sama-sama berkepentingan dengan kemajuan perusahaan di tempat kerja. Meskipun kemajuan sering kali menjadi tujuan bersama, perselisihan antara pemilik perusahaan dan karyawan tetap dapat muncul. Salah satu area yang sering menimbulkan kontroversi adalah pemenuhan Tunjangan Hari Raya (THR). Bisnis dapat menggunakan tindakan hukum dan pertimbangan yang cermat untuk menangani pemenuhan THR. Pendekatan musyawarah adalah metode yang aman dan efisien di mana bisnis dapat berdiskusi dan berunding dengan karyawan untuk mencapai konsensus. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hak-hak pekerja, ada bahaya hukum pelanggaran THR karena perusahaan dapat mengabaikan undang-undang atau gagal

menegakkan hak-hak pekerja. Ada elemen internal dan eksternal yang memengaruhi pemberian THR. Manajemen yang baik, keadaan keuangan, dan evaluasi terhadap daya cipta dan kreativitas karyawan adalah contoh pengaruh internal. Serikat pekerja, yang mewakili kepentingan karyawan dan berdampak pada kebijakan bisnis tentang tunjangan, adalah contoh pengaruh eksternal (Setiawan & Lestari, 2022). Di PT. Kalbe Farma Indonesia, kebijakan THR dapat dilaksanakan dengan pendekatan yang cermat untuk menjamin hak-hak karyawan ditegakkan dan terjalin hubungan kerja yang baik. Melalui manajemen yang efektif, kondisi keuangan yang baik, dan tinjauan kinerja, PT. Kalbe Farma dapat memberikan THR secara adil dan sah.

PENUTUP

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kompensasi menjadi faktor penting dalam pengembangan SDM karena berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan, yang meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan motivasi mereka.
- b. PT. Kalbe Farma Indonesia dapat memberikan kompensasi yang adil melalui gaji pokok, bonus, tunjangan, asuransi kesehatan, dan program pensiun, yang mendukung kesejahteraan karyawan dan mempertahankan kinerja optimal.
- c. Selain kompensasi langsung, pemberian kompensasi finansial tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan dan BPJS, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang penting untuk menjaga motivasi dan kinerja karyawan.
- d. Sistem kompensasi yang terkait dengan penilaian kinerja dapat membantu perusahaan memastikan keadilan, sehingga karyawan merasa dihargai dan berkomitmen untuk meningkatkan produktivitas.
- e. Tunjangan kerja di PT. Kalbe Farma, termasuk fasilitas kesehatan, pendidikan, dan THR, memiliki dampak positif pada kesejahteraan karyawan, mendorong kualitas kerja, motivasi, dan disiplin.
- f. Sistem THR dapat dikelola secara efektif dengan memperhatikan faktor internal dan eksternal, seperti kondisi keuangan perusahaan dan pengaruh serikat pekerja, untuk menjaga hubungan kerja yang baik.
- g. Pengembangan karier dan penyesuaian kompensasi pada PT. Kalbe Farma dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin, berkontribusi pada kinerja optimal, dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Saran dari penelitian ini adalah:

- a. Perbaiki sistem penilaian kinerja secara berkala agar lebih transparan dan adil. Dengan memiliki sistem penilaian yang objektif, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi setiap karyawan, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas.
- b. Tambahkan atau perluas program tunjangan yang relevan dengan kebutuhan karyawan, seperti tunjangan pendidikan anak, asuransi tambahan, atau subsidi kesehatan. Langkah ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga membangun loyalitas yang lebih kuat.
- c. Adakan pelatihan yang berkesinambungan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Dukungan untuk pengembangan karier ini dapat meningkatkan

motivasi, memungkinkan mereka untuk tumbuh bersama perusahaan, dan mempertahankan karyawan berkualitas dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Azalia, P. N. (2023). *Analisis Pengaruh Tunjangan, Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Garuda Muthia Shandy Revival Tv)*.
- Bayani, L. N., & Aisyah, S. (2023). Analisis sistem kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada PT. prima multi peralatan medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 9–17.
- DEPI, M. (2024). *PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PEMBERIAN TUNJANGAN BERDASARKAN PERSPEKTIF BISNIS ISLAM (Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah)*.
- Fauzi, A., & Manao, M. (2023). FAKTOR KEBIJAKAN KEDISIPLINAN SUMBER DAYA MANUSIA, CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY “CSR”, PENINGKATAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA PT. SKM. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 67–80.
- Fuadi, F., & Melsandi, D. (2024). Peran Pemberian Tunjangan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berdasarkan Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada PT Great Giant Foods Lampung Tengah). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 501–511.
- Hardianti, Y., & Gunawan, A. (2024). INFLUENCE OF TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IS MODERATE BY COMPENSATION IN MILLENIAL GENERATION EMPLOYEES IN BEKASI DISTRICT. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 1495–1504.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Ilah, M. A., Prasetyo, I., & Indrawati, M. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan di PT. Panasonic gobel ECO SOLUTIONS MANUFACTURING INDONESIA PASURUAN ÔÇô JAWA TIMUR. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 3(3), 184–200.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Junaedi, M., & Fitriansyah, F. (2021). Pengaruh Tunjangan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Studies and Research*, 3(1), 813–821.
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(1), 41–48.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19.
- Mustikaningsih, D. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Periska Multi Usaha Madiun. *J-MAS (Jurnal*

Manajemen dan Sains), 7(2), 563–566.

- Nurwidia, L., & Gunawan, A. (2023). Praktik Human Resource Management (HRM) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Berbasis Total Quality Manajemen. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(2), 54–59.
- Priliana, L., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 353–356.
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Studies and Research*, 2(2), 1407–1416.
- Rosyid, M., Risdiyanto, H., & Hadiati, E. (2024). KONSEP KOMPENSASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), 7033–7042.
- Setiawan, I. M. Y., & Lestari, A. A. A. (2022). Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Hari Raya Terhadap Pekerja Sesuai Dengan Ketentuan Peraturan Perundang–Undangan Ketenagakerjaan Pada PT. Calna Jaya Utama. *Jurnal Hukum Mahasiswa*, 2(2), 486–499.
- Zohriah, A., Muin, A., & Rahman, A. (2023). Manajemen SDM Kompensasi. *INDOPEDIA (Jurnal Inovasi Pembelajaran dan Pendidikan)*, 1(4), 1468–1475.