



PERANCANGAN GAJI KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE *POINT SYSTEM* DI PT. MITRA KARYA TEHNIK INDONESIA

AN EMPLOYEE SALARY DESIGN USING THE POINT SYSTEM METHOD AT PT. MITRA KARYA TEHNIK INDONESIA

Datu Mas Satriaji Daniswara¹⁾, Triwulandari²⁾, Anik Nur Habyba^{3*)}

^{1,2,3} Jurusan Teknik Industri, Universitas Trisakti, Jalan Kyai Tapa No 1 Grogol, Jakarta Barat
email: datu.daniswara@gmail.com¹⁾, triwulandari_sd@trisakti.ac.id²⁾, anik@trisakti.ac.id^{3*)}

Received:
27 Juli 2022

Accepted:
03 Ags 2022

Published:
01 Nov 2022

Abstrak

PT Mitra Karya Tehnik Indonesia merupakan perusahaan yang belum memiliki divisi sumber daya manusia dan sistem penggajian yang pasti. Penggajian karyawan dilakukan sama rata untuk setiap jabatan dan hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Tujuan penelitian ini adalah memberikan usulan kepada perusahaan rancangan gaji karyawan. Berdasarkan metode *Point System* terdapat tiga tahapan utama yaitu analisa jabatan, evaluasi jabatan, dan penentuan besaran gaji. Metode *Pairwise Comparison* digunakan dalam penentuan bobot setiap indikator kinerja yang akan digunakan dalam penggajian. Analisa jabatan dilakukan pada lima manajer berbeda divisi yang dirancang ulang sistem penggajiannya. Keterampilan, tanggung jawab, kondisi kerja, dan usaha adalah empat faktor utama yang digunakan dalam evaluasi jabatan. Hasil perhitungan *point system* didapatkan usulan gaji karyawan yang baru dari nilai satu point dengan nominal Rp 106,596.85 dan alokasi gaji dengan jumlah Rp 24,700,000 dengan Divisi Marketing (Rp 4,937,556); Divisi (Rp 5,033,409); Divisi Purchasing (Rp 4,748,913); Divisi Quality (Rp 4,938,817); dan Divisi Engineer (Rp 5,041,303). Hasil perhitungan ulang gaji menghasilkan keseluruhan gaji yang lebih tinggi untuk masing-masing jabatan jika dibandingkan Upah Minimum Regional (UMR) dan diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Gaji, Analisa Jabatan, Evaluasi Jabatan, Metode *Point System*

Abstract

PT Mitra Karya Tehnik Indonesia is a company that does not yet have a human resources division and a definite payroll system. Employee salaries are equal for each position, and this causes employee dissatisfaction with the compensation received. The purpose of this study is to provide proposals to the company for employee salary plans. Based on the point system method, there are three main stages, namely job analysis, job evaluation, and determining the amount of salary. The Pairwise Comparison method determines the weight of each performance indicator used in payroll. Job analysis was carried out on five managers in different divisions whose payroll system was redesigned. Skills, Responsibilities, Working conditions, and effort are the four main factors in job evaluation. The results of the calculation of the point system obtained a new employee salary proposal from the value of one point with a total of 106596.85 and a salary allocation of Rp 24,700,000 with the Marketing Division (Rp 4,937,556); Division (Rp 5,033,409); Purchasing Division (Rp 4,748,913); Quality Division (Rp 4,938,817); and Engineer Division (Rp 5,041,303). Salary recalculation results in a higher overall salary for each position compared to the Regional Minimum Wage (UMR) and is expected to increase employee loyalty.

Keywords: Salary, Job Analysis, Job Evaluation, Point System Method

How to cite: Daniswara, D. M. S., Triwulandari., & Habyba, A. N. (2022). Perancangan Gaji Karyawan Menggunakan Metode *Point System* Di PT. Karya Tehnik Indonesia. *Journal of Industrial Engineering and Operation Management (JIEOM)*, 5(2), 157-166.

PENDAHULUAN

PT. Mitra Karya Teknik Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan suku cadang dan perbaikan terhadap system compressor udara. Perusahaan ini resmi didirikan pada tanggal 4 Februari 2016. Perusahaan ini berdiri berdasarkan kesamaan visi para profesional yang ingin ikut serta dalam persaingan dunia bisnis dibidang Air Compressor. Permasalahan yang terdapat pada PT. Mitra Karya Teknik Indonesia adalah tidak memiliki divisi sumber daya manusia (SDM), kebijakan-kebijakan terkait divisi SDM seperti pemberian gaji dilakukan oleh pimpinan perusahaan.

Perusahaan memberikan gaji sama rata terhadap karyawan dan tambahan gaji untuk karyawan yang berhasil mencapai target sesuai kebutuhan perusahaan. Hal ini dapat menjadi masalah karena memungkinkan adanya pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing posisi. Divisi khusus yang menilai beban kerja dan kinerja biasanya dilakukan oleh divisi SDM, namun karena di perusahaan ini tidak ada maka setidaknya perusahaan memiliki metode pemberian gaji yang sesuai. Saat ini karyawan menerima gaji pokok yang masih bisa dikatakan relatif dan masih subjektif. Perusahaan tidak memperhitungkan faktor yang untuk dijadikan acuan untuk menentukan dan memberikan gaji terhadap karyawan. Adanya penurunan produktivitas kinerja karyawan dapat disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dengan gaji yang diterima. Karyawan yang tidak puas dengan gajinya cenderung akan turun kinerjanya sehingga membuat produktivitas perusahaan juga menurun.

Capaian kinerja karyawan adalah segala aktivitas evaluasi yang dilakukan secara sistematis mengenai kinerja seorang karyawan dengan cara membandingkan antara kinerja standar dan kinerja aktual yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan akan diberikan feedback untuk pengembangan karyawan. Sedangkan kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional dari beberapa aspek selama karyawan melakukan pekerjaan (Fortuna, 2016). Imbalan yang didapatkan dari karyawan yang diterima dari perusahaan didapatkan karena kontribusi jasa untuk perusahaan merupakan kompensasi. Salah satu pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena tugas yang terselesaikan oleh karyawan. Kompensasi yang diterima adalah berupa gaji pokok dan insentif bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Secara langsung apabila kompensansi yang diberikan perusahaan memuaskan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan (Hafni & Seri, 2018). PT. Mitra Karya Teknik Indonesia perlu untuk melakukan perhitungan kembali kebijakan pemberian gaji sesuai dengan kinerja masing-masing jabatan.

Metode point system merupakan salah satu metode yang dapat digunakan oleh PT. Mitra Karya Teknik Indonesia untuk melakukan perumusan strategi penggajian yang tepat. Metode ini telah banyak dilakukan sebelumnya dan terbukti dapat mengoptimalkan pemberian gaji sesuai dengan kinerja karyawan (Kurniawan et al., 2012; Sulastri et al., 2017). Metode ini juga akan mencegah complain dari karyawan karena perincian gaji dapat diberikan secara terinci setiap poin kinerja dan capaiannya. Metode point system dapat diawali dengan analisa setiap jabatan guna merumuskan poin-poin kinerja yang akan diukur dan digunakan dalam penggajian.

Analisa jabatan merupakan proses untuk mendapatkan informasi mengenai fakta-fakta yang terjadi yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jabatan masing-masing sesuai pekerjaannya. Suatu daftar tugas, tanggung jawab, kondisi kerja merupakan

pengertian dari *job description* dan suatu daftar untuk mengetahui setiap pekerjaannya sesuai dengan jabatannya adalah *job specification* (Evita et al., 2017). Analisa yang digunakan untuk membuat estimasi penilaian bobot dari suatu pekerjaan adalah pengertian evaluasi jabatan. Setiap pekerjaan karyawan memiliki kinerja yang berbeda satu sama lain maka perusahaan harus melakukan evaluasi kepada setiap karyawannya. Membandingkan dan menentukan nilai jabatan tertentu dengan nilai dari jabatan lain di segala pekerjaan adalah suatu evaluasi jabatan (Zahera, 2020).

Pairwise comparison digunakan untuk melakukan perbandingan berpasangan indikator kinerja karyawan. Perbandingan berpasangan merupakan salah satu cara yang membandingkan berpasangan satu elemen dengan elemen lainnya, digunakan dalam metode Analytical Hierarchy Process (AHP) dan biasa digunakan dalam pengambilan keputusan (Septiani et al., 2021). Indikator kinerja yang digunakan sebagai dasar perhitungan gaji karyawan dapat dibandingkan menggunakan *pairwise comparison*. Langkah pertama yaitu analisa hasil kinerja dua metode yang diterapkan pada permasalahan, lalu pada setiap macam (varian) harus dibuat terlebih dahulu comparison matrix A dengan nilai positif integer. Dibawah ini adalah comparison matrix A:

$$A = \begin{pmatrix} 1 & a_{12} & a_{13} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & 1 & a_{23} & \dots & a_{2n} \\ a_{31} & a_{32} & 1 & \dots & a_{3n} \\ | & | & | & & | \\ a_{n1} & a_{n2} & a_{n3} & \dots & 1 \end{pmatrix} \quad (1)$$

Bobot UA dapat ditentukan berdasarkan matrix tersebut. Setelah bobot vektor sudah diperoleh maka dapat menghitung nilai consistency ratio matrix. Langkah tersebut dilakukan untuk menentukan keseimbangan matrik diterima atau tidak persamaan nilai consistency ratio:

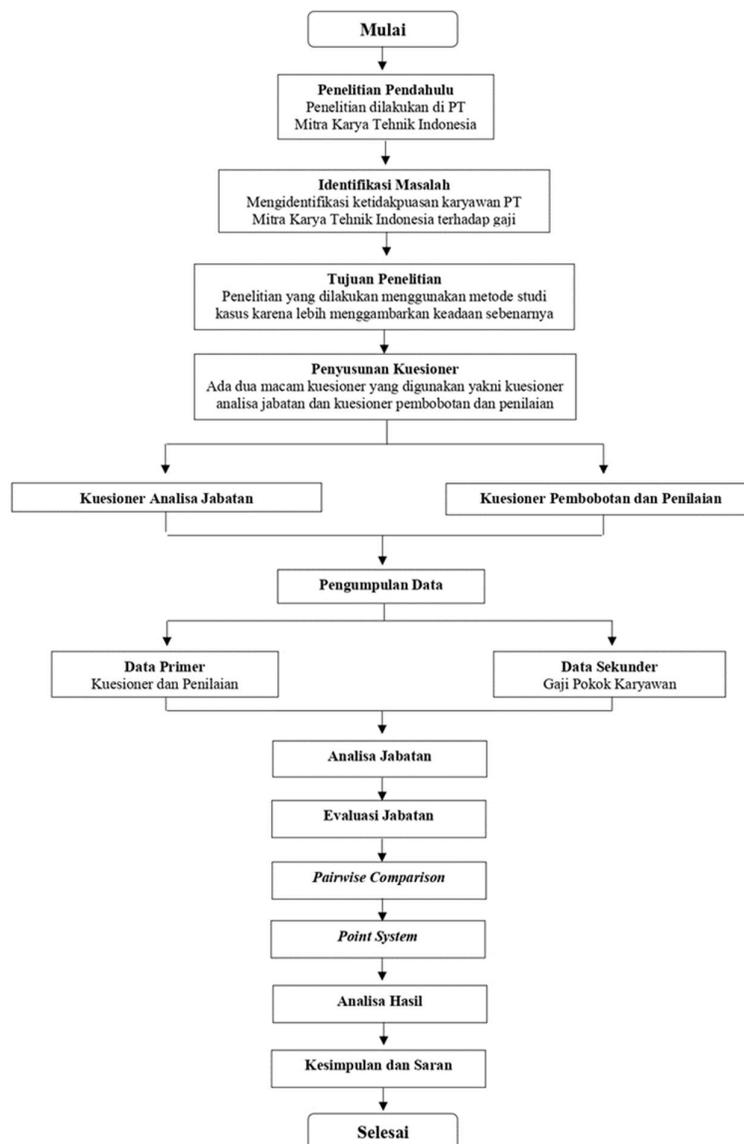
$$CI = \frac{n\max(A) - n}{n - 1} \quad (2)$$

$$CR = \frac{CI}{RI} \quad (3)$$

Kriteria yang ingin dibandingkan di simbolkan dengan n . $N\max(A)$ didapatkan dari normalisasi matrix A. Point consistency index dapat juga disebut dengan CI sedangkan RI adalah poin random consistency. Matrik baru dari hasil keseimbangan matrix A yang diterima dan diperoleh sehingga menjadi matrik turunan yang disebut matrik turunan. Perbandingan dari kriteria diperoleh dari matrik turunan. Dengan proses yang sama bobot vector dari setiap matrik turunan dapat diperoleh (Iman & Wibisono, 2021). Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk = merancang usulan perbaikan pemberian gaji karyawan menggunakan metode *point system* di PT Mitra Krya Teknik Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Karya Teknik Indonesia dengan tujuan akhir adalah mendapatkan strategi untuk pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari observasi langsung kepada karyawan yang dilakukan dengan cara melakukan penyebaran kuisioner dan wawancara. Data sekunder diperoleh dari data perusahaan untuk menambah refrensi yang terdiri dari data umum perusahaan, data historis perusahaan, dan data gaji pada karyawan. Observasi dilakukan secara langsung dengan menggunakan kuisioner. Terdapat tiga kuisioner yang akan diberikan yaitu, kuisioner analisa jabatan, kuisioner pembobotan, dan penilaian. Penelitian yang bisa menghasilkan penelitian yang logis, sistematis, dan ilmiah perlu dilakukan tahapan penelitian. Ada beberapa tahapan penelitian yang akan dilakukan yaitu:



Gambar 1 Diagram Alir Metodologi Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan yang bekerja di PT Mitra Karya Teknik Indonesia akan diberikan kuesioner dan akan diisi oleh 5 orang karyawan dan 5 divisi yang berbeda - beda. Kuesioner berisikan dua bagian pertanyaan yaitu *job description* dan *job requirement*. Seluruh pertanyaan harus diisi oleh responden tanpa terkecuali, setiap pertanyaan dari kuesioner diisi dengan parameter rendah, sedang, dan tinggi. Sebuah perusahaan sangat memerlukan analisa jabatan dikarenakan untuk menganalisa jabatan yang bertujuan mengetahui kapasitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan divisi pada perusahaan atau organisasi agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dapat mengoptimalkan agar perusahaan dapat mencapai target. Setiap perusahaan memiliki caranya masing - masing untuk menentukan gaji yang diberikan kepada karyawannya. Perusahaan menentukan tingkat gaji karyawan dengan melihat kinerjanya. Analisis prestasi, atau pekerjaan, evaluasi jabatan dan melakukan survey harga pekerjaan sejenis dengan organisasi lain merupakan tiga cara dalam menentukan nilai pekerjaan. Cara atau proses yang digunakan untuk menentukan nilai relatif suatu jabatan dalam hubungan dengan jabatan lain adalah evaluasi jabatan.

Setelah melakukan penelitian dan diskusi masing - masing setiap divisi yang terkait, kemudian dilakukan uji *pairwise comparison* yang digunakan untuk menentukan nilai bobot pada setiap pekerjaan.

Tabel 1 Rangkuman Presentase Faktor Utama dan Faktor Pembantu

No	Faktor Utama	Presentase (%)	No	Faktor Pembantu	Presentase (%)
1	Keterampilan	44.72	1	Pendidikan	53.90
			2	Pengalaman Kerja	29.73
			3	Sifat Bekerja	16.38
2	Tanggung Jawab	22.36	1	Peralatan	57.89
			2	Bawahan	21.14
			3	Bahan / Produk	24.17
3	Kondisi Kerja	13.68	1	Lingkungan Kerja	53.90
			2	Tempat Bekerja	29.73
			3	Resiko Bekerja	16.38
4	Usaha	19.24	1	Fisik	31.78
			2	Pikiran	41.11
			3	Mental	26.11

Hasil dari melakukan diskusi dari setiap kepala divisi untuk menentukan nilai bobot pada setiap kriteria yang ada maka langkah selanjutnya melakukan perhitungan menggunakan metode point system. Metode point system itu sendiri adalah metode penilaian yang sifatnya analitis dan kuantitatif yang dimana setiap jabatan dinilai berdasarkan sejumlah faktor yang secara terperinci dan nilai dari setiap jabatan yang digunakan dalam bentuk angka. Berikut adalah langkah - langkah pengerjaan metode point system:

- Menentukan kriteria bobot dari masing – masing faktor yang sesuai dengan jabatan yang akan diukur kinerjanya (Tabel 2).

Tabel 2 Keterangan Kriteria Bobot

	Rendah (1)	Sedang (2)	Tinggi (3)
Pendidikan	0-1 Tahun	2-5 Tahun	5-7 Tahun
Pengalaman Kerja	SMK	D3	S1
Sifat Kerja	Mudah Emosi	Tenang	Sangat Tenang
Peralatan	Sederhana	Sedang	Keseluruhan
Bawahan	Tidak memiliki bawahan	Memiliki 1-2 bawahan	Memiliki lebih dari 2 bawahan
Bahan/Produk	Sederhana	Sedang	Keseluruhan
Lingkungan Kerja	Baik	Kurang Baik	Tidak Baik
Tempat Bekerja	Didalam ruangan	Diluar ruangan	Disemua tempat
Risiko Bekerja	Tidak berbahaya	Dapat terjadi bahaya	Dapat sering terjadi bahaya
Fisik	Pekerjaan fisik ringan	Pekerjaan fisik sedang	Pekerjaan fisik berat
Pikiran	Dibutuhkan berfikir sederhana	Diperlukan berfikir sedang	Dibutuhkan berfikir kompleks
Mental	Tidak membutuhkan konsentrasi tinggi	Membutuhkan konsentrasi sedang	Membutuhkan konsentrasi tinggi

Selanjutnya dilakukan pembobotan untuk masing-masing kriteria (Tabel 3). Tabel nilai bobot kriteria dapat dikerjakan mulai dari faktor pertama sampai dengan terakhir sesuai dengan kebutuhan masing – masing bagian sesuai melihat kriteria untuk setiap faktor. Ada 3 parameter yang dapat digunakan untuk penilaian bobot yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Tabel 3 Ketentuan Nilai Bobot Masing – Masing Faktor

Nilai Bobot Masing-Masing Kriteria				
Faktor Jabatan				
Keterampilan (44,72%)		Pendidikan (53,90%)	Pengalaman Kerja (29,73%)	Sifat Bekerja (16,38%)
	1 (Rendah)	40	40	35
	2 (Sedang)	45	45	45
	3 (Tinggi)	50	50	50
	Total	135	135	130
Tanggung Jawab (22,36%)		Peralatan (57,86%)	Bawahan (21,14%)	Bahan/Produk (24,17%)
	1 (Rendah)	40	40	40
	2 (Sedang)	45	45	45
	3 (Tinggi)	50	50	50
	Total	135	135	15

Nilai Bobot Masing-Masing Kriteria				
Faktor Jabatan				
Kondisi Kerja (13,68%)		Lingkungan Kerja (53,90%)	Tempat Kerja (29,73%)	Risiko Bekerja (16,38%)
	1 (Rendah)	40	40	40
	2 (Sedang)	45	45	45
	3 (Tinggi)	50	50	50
	Total	135	135	135
Usaha (19,24%)		Fisik (50%)	Pikiran (25%)	Mental (25%)
	1 (Rendah)	40	40	40
	2 (Sedang)	45	45	45
	3 (Tinggi)	50	50	50
	Total	135	135	135

Langkah berikutnya setelah nilai untuk setiap bobot didapat adalah perhitungan dilanjutkan dengan melakukan penilaian kepada 5 divisi yang berkaitan untuk mengetahui berapa kenaikan gaji yang tepat dan layak untuk setiap karyawan pada setiap divisi.

- **Menentukan nilai relative untuk masing-masing jabatan**

Nilai relative jabatan dihitung untuk 5 divisi yaitu divisi marketing, divisi finance, divisi purchasing, divisi quality, divisi engineer tujuan proses ini dilakukan. Tabel 4 merupakan contoh yang berisi tentang nilai relative jabatan untuk divisi marketing.

Tabel 4. Contoh Perhitungan Nilai Relative untuk Divisi Marketing

Spesifikasi Jabatan Marketing		Batasan	Tingkat	Point	Total	Nilai Relatif jabatan
Keterampilan (44.72 %)	Pendidikan (53.90%)	S1	3	50	21.3312	46.3119
	Pengalaman Kerja (29.73 %)	5 tahun	2	45		
	Sifat Bekerja (16.38%)	Tenang	2	45		
Tanggung Jawab (22.36)	Peralatan (57.86%)	Tanggung jawab sederhana	1	40	9.9704	
	Bawahan (21.14%)	Memiliki > 2 bawahan	3	50		
	Bahan/Produk (24.17%)	Tanggung jawab Tinggi	2	45		
Kondisi Kerja (13.68%)	Lingkungan Kerja (53.90%)	Baik	1	40		

Spesifikasi Jabatan Marketing		Batasan	Tingkat	Point	Total	Nilai Relatif jabatan
	Tempat Bekerja (29.73%)	Disemua tempat	3	50	5.8793	
	Risiko Bekerja (16.38%)	Tidak berbahaya	1	40		
Usaha (19.24%)	Fisik (50%)	Pekerjaan fisik sedang	2	45	9.1390	
	Pikiran (25%)	Dibutuhkan berpikir kompleks	3	50		
	Mental (25%)	Membutuhkan konsentrasi Tinggi	3	50		

- **Perhitungan Usulan Gaji Karyawan**

Setiap kepala divisi didapatkan dari nilai relative jabatan, tahap berikutnya adalah perhitungan. Alokasi gaji yang diketahui dan diberikan oleh PT. Mitra Karya Teknik Indonesia untuk lima kepala divisi adalah Rp 25,000,000, dengan UMR Jakarta sebesar Rp 4,600,000 Tabel 5 berisi tentang gaji awal, UMR, dan alokasi gaji pada PT. Mitra Karya Tehnik Indonesia sebagai berikut:

Tabel 5 Gaji Awal, UMR Jakarta, Alokasi Gaji, Total Nilai 1 Point, Usulan Gaji Karyawan, Perbandingan Gaji Awal dengan Usulan Gaji

Jabatan	Marketing	Finance	Purchasing	Quality	Engineer
Gaji Awal	Rp 4,800,000	Rp 4,800,000	Rp 4,700,000	Rp 4,800,000	Rp 4,600,000
UMR	Rp 4,600,000				
Alokasi Gaji	Rp 2,470,000				
NRJ	46.3199	47.2191	44.5502	46.3317	47.2932
1 Point	106,592.8572				
Usulan Gaji	Rp 4,937,556.38	Rp 5,033,409.06	Rp 4,748,913.69	Rp 4,938,817.70	Rp 5,041,303.16
Kenaikan Gaji	Rp 137,556.38	Rp 233,409.06	Rp 48,913.69	Rp 138,817.70	Rp 441,303.16

Data gaji awal karyawan pada setiap bagian, gaji untuk Ka.Div. Marketing sebesar Rp 4,800,000, Ka.Div. Finance sebesar Rp 4,800,000, Ka.Div, Purchasing sebesar Rp 4,700,000, Ka.Div Quality sebesar Rp 4,800,000, Ka.Div Engineer Rp 4,600,000. Tabel yang

berisi tentang nilai 1 point yang digunakan untuk usulan gaji karyawan pada tabel diatas. Kemudian didapatkan hasil untuk nilai NRJ bagi setiap kepala divisi maka langkah berikutnya nilai NRJ ditotalkan dan dikalikan dengan alokasi gaji agar mendapatkan hasil nilai 1 point. Nilai total NRJ dengan jumlah 231.7141 dan alokasi gaji dengan jumlah Rp 24,700,000, dan mendapatkan hasil untuk nilai 1 point dengan jumlah 106,596.8572. Berikutnya adalah menghitung usulan gaji karyawan yang layak dan tepat untuk setiap divisi. Cara untuk perhitungan usulan gaji karyawan sebagai berikut: usulan Gaji = 1 point x NRJ (Divisi).

Tabel 5 di atas menjelaskan hasil tentang data hasil usulan gaji karyawan tiap divisi beserta gaji karyawan pada perusahaan. Dari tabel diatas dapat diketahui terdapat kenaikan gaji yang berbeda dari setiap divisi. Kenaikan gaji sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya penigkatan gaji karyawan maka karyawan lebih giat dan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya agar lebih efektif dan efisien. Dan karyawan akan merasakan perkerjaannya dihargai oleh perusahaan. Dengan kenaikan gaji karyawan pada PT Mitra Karya Teknik Indonesia agar diharapkan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil perhitungan menggunakan metode pairwise comparison matrix, hasil nilai vector eigen yang didapatkan dengan faktor utama keterampilan dengan jumlah 0.4472 dengan faktor pembantu yaitu pendidikan dengan jumlah 0.5390, pengalaman kerja dengan jumlah 0.2973, dan sifat bekerja dengan jumlah 0.1638. Kemudian faktor utama tanggung jawab dengan jumlah 0.2236 dengan faktor pembantu yaitu peralatan dengan jumlah 0.5786, Bawahan 0.2114, dan bahan/produk dengan jumlah 0.2417. Selanjutnya faktor utama kondisi kerja dengan jumlah 0.1368 dengan faktor pembantu yaitu lingkungan kerja dengan jumlah 0.5390, tempat bekerja dengan jumlah 0.2973, dan risiko bekerja dengan jumlah 0.1638. Faktor utama usaha dengan jumlah 0.1924 dengan faktor pembantu yaitu fisik dengan jumlah 0.3278, pikiran dengan jumlah 0.4111, dan mental dengan jumlah 0.2611. Selanjutnya, tahap pembobotan pekerjaan sesuai dengan setiap divisi untuk mendapatkan nilai relative jabatan (NRJ) untuk divisi Marketing dengan jumlah 46.3199, divisi Finance dengan jumlah 47.2191, divisi Purchasing dengan jumlah 44.5502, divisi Quality dengan jumlah sebesar 46.3317, dan divisi Engineer dengan jumlah 47.2932. Usulan gaji karyawan yang baru dari nilai 1 point dengan jumlah Rp 106,596.8572 dan alokasi gaji dengan jumlah Rp 24,700,000 dengan Divisi Marketing dengan jumlah Rp 4,937,556.38; Divisi Finance dengan jumlah Rp 5,033,409.06; Divisi Purchasing dengan jumlah Rp 4,748,913.69; Divisi Quality dengan jumlah Rp 4,938,817.70; dan Divisi Engineer dengan jumlah Rp 5,041,303.16.

Hasil perhitungan ulang gaji menghasilkan keseluruhan gaji yang lebih tinggi untuk masing-masing jabatan jika dibandingkan UMR. Hasil ini diharapkan mampu membuat karyawan perusahaan lebih puas akan kompensasi yang diterima dan dapat meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Berbagai keterbatasan penelitian yang dilakukan hanya pada tingkat manajer maka disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan di berbagai variasi jabatan sehingga kepuasan seluruh karyawan perusahaan terhadap gaji dapat dicapai.

REFERENSI

- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Raden Tri Wayu Atmojo. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jurnal*, 9(1), 18–32.
- Fortuna, Y. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi inter nusa dua di Jakarta. In *Jurnal Ekonomi* (Vol. 18, Issue 3).
- Hafni, L., & Seri, N. (2018). The Effect of Compensation, Career Development And Industrial Relations Of Pancasila On Employee's Loyalty at PT. Wirakencana Sughindah Sehati Pekanbaru. *KURS*, 3(1), 26–35.
- Iman, K. T. N., & Wibisono, S. (2021). Pembobotan Menggunakan Pairwise Comparison Pada Case Based Reasoning Rekomendasi Hotel. *MISI(Jurnal Manajemen Informatika & Sistem Informasi)*, 4(1), 9–18.
- Kurniawan, D., Syihab, A., Hendang, A., & Rukmi, S. (2012). Penentuan Gaji Pokok Manajer Menengah Dengan Metode Point System. *Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 78–84.
- Septiani, W., SD, T., & Harahap, E. F. (2021). *Analisis Keputusan: Teori dan Implementasi* (1st ed.). PT Nas Media Pustaka.
- Sulastri, B., Simatupang, B., Kartikasari, D., Bisnis, P. A., Politeknik, T., & Batam, N. (2017). Analisis Dan Evaluasi Jabatan Untuk Menentukan Tingkat Gaji Karyawan (Studi Pada Pt Nok Precision Component Batam). *Journal of Applied Business Administration*, 1(1).
- Zahera, M. U. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori* (Cetakan Pe). UNJ Press.