

STUDI LITERATUR : ANALISIS TEORI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN

Salsabila Citra Mahendro Putri

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Salsabila.17010664102@mhs.unesa.ac.id

Alsheta Marcha Nurriyana

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, Alsheta.17010664122@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan studi literatur yang membahas Analisis Teori Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Pada studi literatur ini, terdapat banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan timbal balik antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Kompensasi selain sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, juga berperan sebagai motivator atau penyemangat setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih produktif dan maksimal, sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang baik pula. Pemberian kompensasi ini sekaligus sebagai sebuah apresiasi atau penghargaan dari perusahaan kepada karyawan terhadap jasa berupa tenaga yang telah diberikan. Kompensasi juga menjadi hak karyawan yang harus diberikan perusahaan sesuai dengan kesepakatan atau kontrak yang telah disetujui sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur sebagai metode. Hasil studi menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan hak kompensasinya dengan baik memiliki kinerja yang baik sedangkan sebaliknya, karyawan yang merasa tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan memiliki kinerja yang cenderung rendah.

Kata Kunci: studi literatur, kompensasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Salah satu hak bagi karyawan di perusahaan adalah diberikannya upah dan kompensasi. Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ayat 30, upah adalah hak yang diterima pekerja dalam bentuk uang sebagai balasan dari pemberi kerja yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian, kesepakatan, kontrak atau perundang-undangan. Sedangkan kompensasi dalam Yani & Dwiyanti (2016) dapat diartikan sebagai imbalan untuk karyawan, yang diberikan langsung oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang diberikan untuk perusahaan bersangkutan. Pemberian kompensasi ini merupakan perwujudan dari kontrak kerja yang telah disepakati oleh pemberi pekerjaan dan karyawan atau buruh.

Priyono dan Marnis (2010) menyatakan ada beberapa tujuan kompensasi diberikan, diantaranya : (1) sebagai ikatan kerja sama. Pemberian kompensasi akan membentuk ikatan kerjasama secara formal antara karyawan dan pemberi pekerjaan. Karyawan akan mengerjakan tugas-tugas sesuai dengan kesepakatan dan pemberi pekerjaan akan membayar jasa bantuan karyawan dengan kompensasi; (2) Menjamin kepuasan kerja. Pemberian kompensasi diharapkan dapat memenuhi kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan pekerjaannya diharapkan dapat semakin produktif karena kebutuhannya telah terpenuhi dari kompensasi yang didapat; (3) Pemicu meningkatnya motivasi. Jika kompensasi yang

diberikan sesuai, karyawan akan mudah termotivasi di lingkungan kerja. Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas pekerjaan di perusahaan; (4) penunjang stabilitas karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak akan menjamin stabilitas karyawan dalam bekerja. Stabilitas ini akan menjaga karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan dan meminimalkan kemungkinan untuk *turnover*; dan (5) peningkatan rasa disiplin. Kompensasi yang sesuai dengan prosedur juga dapat meingkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Dari tujuan diatas, kompensasi seringkali dikaitkan dengan kinerja (*performance*) dari karyawan. Pemberian kompensasi dapat disesuaikan dengan kinerja atau *performace* dari karyawan. Karyawan yang dapat menunjukkan kinerja melebihi standar di perusahaan berhak mendapatkan imbalan lebih sebagai balas jasa perusahaan. Di Indonesia sendiri, merupakan hal yang lumrah daat seorang atasan memberikan sedikit bonus pada karyawan jika mereka dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari yang ditargetkan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi sebagai hadiah atau imbalan kepada karyawan agaknya mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut.

Hasibuan (2016) menjelaskan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi langsung yang biasanya berbentuk uang atau alat pembayaran lainnya seperti gaji, macam-macam tunjangan, bonus, komisi, THR, dsb dan kompensasi

tidak langsung yang berupa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan demi menunjang kesejahteraan pegawai seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi ketenagakerjaan, biaya perawatan, dsb. Martoyo (1990) menjelaskan tiga fungsi pemberian kompensasi kepada karyawan, diantaranya : (1) Alokasi sumber daya manusia yang lebih bermanfaat bagi perusahaan. Pemberian kompensasi akan mendorong karyawan untuk menciptakan prestasi maupun bekerja lebih baik. Hal ini akan meningkatkan angka produktifitas perusahaan. Selain itu, kompensasi juga membantu menempatkan karyawan sesuai potensi dan kemampuannya. Sehingga alokasi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan lebih efisien; (2) Pemanfaatan lebih efektif sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pemberian kompensasi pada karyawan juga mengindikasikan perusahaan akan menggunakan bantuan tenaga karyawan untuk kelanjutan pekerjaan di masa mendatang. Kompensasi berperan sebagai jaminan bahwa perusahaan akan memperoleh manfaat berupa keuntungan maksimal dari meningkatnya produktivitas karyawan ; (3) mendorong pertumbuhan ekonomi. Kompensasi juga berfungsi membantu stabilitas organisasi, hal ini secara tidak langsung dilakukan dari kedua fungsi sebelumnya. Kompensasi juga ikut andil dalam mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan karena menyejahterakan karyawan dan memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki negara.

Kinerja karyawan dalam hal ini adalah bagaimana performa mereka dalam lingkungan pekerjaan. Performa disini dapat ditetapkan oleh masing masing perusahaan melalui penilaian kerja. Mangkunegara (2009) menjabarkan kinerja sebagai hasil berdasarkan *quality* dan *quantity* yang dicapai pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan. Selanjutnya, menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah hasil kerja karyawan secara keseluruhan dalam proses manajemen atau organisasi, hasil kerja tersebut harus dapat dibuktikan secara jelas dan dapat diukur dengan pengukuran. Ratnasari dan Hartati (2019) menyatakan penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah proses yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk menilai atau mengevaluasi *job performance* karyawan. Penilaian ini nantinya dapat digunakan untuk evaluasi kinerja, penentuan upah atau kompensasi yang diberikan pada karyawan, maupun promosi kenaikan jabatan.

Ratnasari dan Hartati (2019) mengungkapkan tujuan dari adanya penilaian kinerja ini dapat dibagi menjadi tiga fungsi, yaitu : administratif, informatif,

dan motivasi. Fungsi administratif, proses penilaian kinerja bertujuan untuk membantu mengarahkan dalam penetapan promosi jabatan, transfer dan kenaikan gaji. Sedangkan fungsi informatif yaitu proses penilaian kerja berfungsi memberikan data mengenai prestasi kerja karyawan kepada pihak manajemen dan karyawan itu sendiri untuk di evaluasi. Fungsi motivasi untuk memunculkan pengalaman belajar sehingga dapat memicu motivasi karyawan agar lebih produktif dan meningkatkan kontribusinya bagi perusahaan.

Hampir sama, Elbadiansyah (2019) mengungkapkan adanya beberapa fungsi proses penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan, diantaranya : a) sebagai dasar penentu keputusan penggajian; b) dasar *feed back* atas kinerja yang telah dilakukan karyawan; c) mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan; d) dasar pertimbangan keputusan mutasi dan PHK, *training* dan pengembangan, penghargaan; e) alat pemotivasi dan peningkat kinerja karyawan.

Fattah (2017) menyatakan peran utama penilaian kinerja ada dua, yaitu : administrasi dan individual. Peran individual dipusatkan sebagai peran untuk mengembangkan setiap individu menjadi sumber daya manusia yang kompeten dan berguna bagi diri sendiri maupun perusahaan. Peran ini menekankan pada identifikasi dan pengembangan potensi karyawan oleh perusahaan. Sedangkan fungsi administratif dipusatkan pada kebutuhan perusahaan untuk mengukur kinerja dan mendokumentasikannya. Hasil pengukuran kinerja ini nantinya digunakan untuk mengambil keputusan mengenai karyawan, pemberian promosi jabatan, maupun penentuan mutasi dan tugas. Penggunaan administrasi juga dapat mengidentifikasi kinerja buruk yang dapat membantu pengambilan keputusan apakah karyawan akan dipertahankan atau diberhentikan, menentukan kriteria seleksi untuk pelatihan yang nantinya dievaluasi kemajuannya sebagai kebutuhan untuk perencanaan. Dalam peran penilaian kinerja ini, dapat digunakan sebagai penghubung antara penghargaan atau kompensasi dengan hasil kerja.

Kinerja merupakan sebuah pencapaian atau prestasi seseorang yang berhubungan dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, kinerja juga dapat diartikan sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki. Menurut Sutrisno (2009), dalam menentukan tingkat kinerja seseorang karyawan dilakukan penilaian kinerja dengan indikator sebagai berikut :

1. *Quantity* : jumlah yang dihasilkan.
2. *Quality* : sejauh mana pekerjaan mendekati tujuan yang diharapkan.

3. *Timeliness*: sejauh mana pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.
4. *Cost effectiveness* : tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, finansial, teknologi dan materi dimanfaatkan untuk mencapai suatu tujuan.

Kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang berkaitan. Perusahaan yang memperkerjakan pegawai wajib memberikan kompensasi sebagai bentuk imbalan seperti yang telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Dalam memberikan kompensasi ini, perusahaan juga harus mempertimbangkan apakah karyawannya pantas untuk mendapatkan kompensasi seperti yang sudah disepakati di kontrak kerja sebelumnya. Maka untuk mengukur seberapa besar kompensasi yang akan diberikan, perusahaan perlu menilai apakah kinerja atau performance yang diberikan karyawan telah sesuatu target yang diinginkan perusahaan atau tidak.

METODE

Sebuah penelitian pasti membutuhkan suatu metode untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan studi literatur. Cooper dalam Creswell (2010) menjelaskan metode studi literatur memiliki beberapa tujuan, antara lain: memberikan informasi ke pembaca mengenai hasil penelitian terkait dengan penelitian yang dilakukan sekarang. Menghubungkan beberapa penelitian dengan literatur yang ada, serta mengkaji dan mengisi celah dari penelitian sebelumnya.

Penulis melakukan studi literatur ini dengan mengumpulkan berbagai sumber literasi kemudian menelaah sesuai dengan tema dan keterkaitan satu sama lain. Data literatur didapatkan penulis dari berbagai sumber baik langsung maupun digital. Studi literatur ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang ada di dalam suatu instansi atau organisasi dengan tujuan untuk membantu instansi mencapai tujuan atau pencapaian tertentu, sehingga sumber daya manusia diharuskan untuk memiliki kemampuan dan keterampilan. Terlebih lagi, di zaman yang serba canggih ini semua aspek berkembang pesat, kita sebagai manusia tentunya diharapkan beradaptasi dengan perkembangan zaman dengan terus mengasah kemampuan dan bakat sesuai dengan kebutuhan.

Sumber Daya Manusia tentunya membutuhkan pengaturan, pengarahan dan manajemen yang tepat agar mempunyai kinerja yang baik sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Dalam hal ini dibutuhkan suatu manajemen untuk mengelola sumber daya alam tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi atau pendekatan dalam mengelola aset perusahaan atau organisasi yang paling berharga yaitu manusia. Salah satu bentuk pemberdayaan SDM oleh perusahaan adalah pemberian kompensasi yang adil dan sesuai

Bagi karyawan, pemberian kompensasi merupakan bentuk terima kasih perusahaan dan pengakuan bahwa kerja kerasnya selama ini mendapat penghargaan yang sesuai. Kompensasi juga bertindak sebagai jaminan supaya karyawan tetap bekerja secara produktif dan tidak menurun kinerjanya sehingga merugikan perusahaan. Kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target dari perusahaan. Selain itu, karyawan dapat meningkatkan potensi dari penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan untuk menentukan kompensasi. Tidak hanya mendapatkan imbalan berupa materi, karyawan mendapatkan *upgrade* kemampuan mereka dan dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki. Pengembangan potensi ini tidak hanya akan menguntungkan individu namun juga menguntungkan perusahaan kedepannya dengan meningkatnya produktivitas.

Kompensasi dan Disiplin Kerja

Beberapa penelitian telah banyak membuktikan bahwa kinerja karyawan dan kompensasi merupakan dua hal yang saling berhubungan. Walaupun beberapa penelitian menggunakan variabel lain sebagai intervensi, namun hasil yang diperoleh tetaplah berhubungan. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dkk (2016) mendapatkan kesimpulan bahwa antara kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya diberikannya kompensasi oleh perusahaan berpengaruh positif pada pengembangan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menggunakan subjek karyawan hotel Puri Bagus Livina yang terdapat di Singaraja dengan jumlah 80 orang dengan variabel penelitian kompensasi, kinerja, disiplin.

Penelitian lain yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan adalah penelitian oleh Panjaitan dkk (2018). Penelitian memberikan hasil berdasarkan data yang diambil dari subjek karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia yang berjumlah 57 orang. Kompensasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu finansial dan non-finansial.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. Pengaruh ini datang dengan fungsi motivasi bagi karyawan. Sehingga pemberian kompensasi diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dan meningkatkan produktivitas perusahaan kedepannya. Dari penelitian ini, diketahui bahwa kompensasi merupakan elemen yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia.

Motivasi dan Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan Rahman & Kader (2019) menghasilkan kesimpulan kompensasi dan stress pada pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kandatel Luwuk. Dilihat dari data yang diambil, guna menaikkan angka kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Luwuk diperlukan suatu motivasi atau dorongan dari pimpinan perusahaan kepada karyawan. Aspek penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan adalah bagaimana memuaskan karyawan dalam bekerja walaupun pekerjaan tersebut dirasa membosankan karena memiliki rutinitas yang berulang ulang. Pimpinan perusahaan harus mempunyai solusi efisien untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan baik, sehingga kinerja karyawan dapat dipastikan stabil sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Kompensasi yang diberikan sebagai motivasi oleh pimpinan untuk menunjang kinerja karyawan di perusahaan. Kompensasi dapat berupa imbalan, fee (gaji), asuransi ataupun tunjangan. Pemberian ini dimaksudkan agar karyawan PT. Telkom Kandatel Luwuk dapat mengeluarkan kemampuan dan potensinya dalam bekerja secara maksimal.

Penelitian lain mengenai kompensasi dan motivasi dilakukan oleh Wulansari dkk (2015). Dengan tujuan analisis hubungan antara kompensasi dan motivasi karyawan di Kantor PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten. Subjek menggunakan 27 orang karyawan Departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kompensasi dengan angka motivasi karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa kompensasi masih menjadi faktor motivator yang harus diperhitungkan bagi penyedia lapangan kerja untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Studi lain dilakukan oleh Alamsyah & Setywati (2019) pada karyawan PT. United Indo Surabaya. Hasil dari penelitian ini mengungkap bahwa kompensasi dan

motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam bekerja

Penelitian lainnya mengaitkan pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh besar tidaknya motivasi karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan Widena & Sunuharyo (2018) menunjukkan bahwa variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0,651. Untuk variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,295. Sedangkan variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,525. Artinya kompensasi berperan signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan, dan secara tidak langsung juga mempengaruhi pencapaian prestasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, studi yang dilakukan Mushawir dkk (2019) juga membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan baik kompensasi finansial maupun non-finansial terhadap kinerja dan motivasi pegawai.

Studi lain dilakukan oleh Paramita dkk (2018) pada karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari menunjukkan karyawan memiliki motivasi kerja yang masuk dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh pemberian kompensasi yang kurang layak dari perusahaan. Karyawan menjadi merasa bahwa kerja kerasnya tidak dihargai secara layak. Rendahnya motivasi disebabkan oleh pemberian kompensasi yang kurang layak juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Kepuasan kerja karyawan dikategorikan kurang puas. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang layak berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi karyawan. Serta motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Budaya dan Faktor Eksternal Lainnya

Studi lain dilakukan oleh Suhaila dkk. (2018) pada karyawan Koperasi Pegawai Maritim Tanjung Priok. Studi ini menghasilkan perhitungan koefisien korelasi dengan hasil $r = 0,603$ yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Koperasi Pegawai Maritim Tanjung Priok. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil 36,3% yang berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar angka tersebut. Sebaliknya dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti seperti pendidikan, pelatihan, lingkungan kerja dan pemberian motivasi. Artinya kompensasi merupakan salah satu faktor kuat yang mempengaruhi kinerja pegawai diantara faktor lainnya.

Kompensasi juga mempunyai hubungan korelasi dengan kinerja. Artinya jika kompensasi diberikan sesuai dengan yang telah disepakati, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian oleh Abadiyah & Purwanto (2016) dengan subjek pegawai bank Mandiri Syariah divisi CFBC Kota Surabaya. Penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja pada perusahaan tersebut. Hasilnya, baik kompensasi dan budaya organisasi sama-sama berpengaruh pada kinerja dan kepuasan kerja pegawai bank Mandiri Syariah divisi CFBC Kota Surabaya. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan aturan perjanjian atau kontrak kerja akan berdampak positif pada kinerja pegawai. Pegawai akan memiliki motivasi untuk bekerja di lingkungan perusahaan dan semakin efektif dalam mengelola pekerjaannya. Selain itu, pemberian kompensasi yang baik juga dapat meningkatkan angka kepuasan kerja pada pegawai Bank Mandiri Syariah divisi CFBC Kota Surabaya. Tingginya angka kepuasan kerja pada pegawai bank ini dapat membuktikan bahwa perusahaan yang bersangkutan telah mempraktekan pemberian kompensasi yang sesuai standar ketenagakerjaan yang berlaku.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan studi literatur diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan di lingkungan kerja memiliki hubungan yang timbal balik. Perusahaan yang ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik harus mampu menyediakan hak-hak karyawan sesuai dengan aturan. Salah satunya adalah pemberian kompensasi. Kompensasi selain berguna sebagai faktor untuk memotivasi karyawan juga sebagai imbalan atau balas jasa dari perusahaan untuk karyawan-karyawannya yang telah membantu mencapai target perusahaan. Kompensasi ini sekaligus menjadi penguat kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan agar kedepannya kedua belah pihak tetap melaksanakan tugas dan mendapatkan haknya sesuai dengan aturan.

Pemberian kompensasi ini berbentuk finansial dan non-finansial. Perusahaan wajib memenuhi kompensasi dalam dua bentuk ini untuk menjaga kesejahteraan karyawannya. Karyawan yang merasa nyaman dan sejahtera di tempat kerja akan dapat bekerja secara maksimal dan menguntungkan perusahaan nantinya. Jadi baik kompensasi finansial maupun non-finansial berpengaruh pada kinerja

karyawan dan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Selain kompensasi, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti motivasi, pengaruh budaya, pengaruh lingkungan, kondisi pekerjaan dll.

Saran

Demi meningkatkan kinerja karyawan saat menjalankan tugas-tugas secara optimal, maka langkah yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan lebih memperhatikan sistem kompensasi yang diberikan ke masing-masing karyawan sesuai dengan beban kerja yang dijalankannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(1), 49-66.
- Alamsyah, M.B.T., Setyowati, E. (2019). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan : Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya. *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya* 4(1), 10-18.
- Creswell, J.W., (2010) *Research design : Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches edisi ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja & kinerja pegawai: Budaya organisasi, perilaku pemimpin, dan efikasi diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (revisi ed.). Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Mahardika, P. A. C., Bagia, I. W., Si, M., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Penerbit Eresco.
- Mushawir, A.J.A.A., Muis, M., Umar, F. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Hasanuddin Di Makassar. *Jurnal Strategi Bisnis* 1(2), 14-24.
- Paramita, W., Khoiriyah, S., Handaru, A.W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* (9), 125-144.

Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 83-92.

Priyono., & Marnis. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Rahman, W., & Kader, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 2(1), 126-137.

Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama

Suhaila, A., Chusminah, S. M., & Haryati, R. A. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Koperasi Pegawai Maritim Pegawai Maritim Tanjung Priok Jakarta. *Managerial-Jurnal penelitian ilmu manajemen*, 1(1), 10-10.

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Undang Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Widena, K.S., Sunuharyo, B.S. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi Kerja Karyawan : Studi pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 201-207.

Wulansari, P., Damanik A.H., Prasetyo, A.P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia* (2), 163-171.

Yani, M. D., & Dwiyaniti E. (2016). Hubungan kompensasi finansial dan stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Dok dan perkapalan Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(2), 163-172.