

Dampak Strategi Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Di Pt. Galexia Wisata Indonesia

Desty Prawatiningsih[✉]

UIN Sultan Maulana Hadanuddin Banten

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh strategi kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Galexia Wisata Indonesia. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari seluruh 58 karyawan perusahaan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara strategi kompensasi dan produktivitas karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,678 ($p < 0,05$). Analisis koefisien determinasi mengungkapkan bahwa strategi kompensasi memberikan kontribusi sebesar 46% terhadap peningkatan produktivitas karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,54 dengan signifikansi ($p < 0,05$), yang membuktikan adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi perusahaan dalam merancang strategi kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, serta menyoroti perlunya perhatian terhadap faktor lain seperti pelatihan kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Hasil ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan manajerial yang lebih efektif, khususnya di sektor pariwisata.

Kata Kunci: Strategi Kompensasi, Produktivitas Karyawan, Sektor Pariwisata

Abstract

This study aims to identify and analyze the effect of compensation strategy on employee productivity at PT. Galexia Wisata Indonesia. A quantitative approach with a survey method was used to collect data from all 58 employees of the company through a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The results of the study indicate that there is a positive and significant relationship between compensation strategy and employee productivity, with a correlation coefficient of 0.678 ($p < 0.05$). The analysis of the coefficient of determination revealed that compensation strategy contributed 46% to increasing employee productivity, while the rest was influenced by other factors not studied. The results of the hypothesis test using the t-test showed a t-count value of 7.54 with significance ($p < 0.05$), which proved a significant influence between the two variables. This study provides an important contribution to companies in designing more effective compensation strategies to increase employee productivity, as well as highlighting the need for attention to other factors such as job training, organizational culture, and employee psychological well-being. These results are expected to be a reference for the development of more effective managerial policies, especially in the tourism sector.

Keywords: Compensation Strategy, Employee Productivity, Tourism Sector

Copyright (c) 2024 Desty Prawatiningsih

✉ Corresponding author :

Email Address : desty.prawatiningsih@uinbanten.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, sektor pariwisata Indonesia telah menghadapi persaingan yang semakin intensif, yang mengharuskan perusahaan-perusahaan di sektor ini untuk beradaptasi dalam berbagai aspek untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan usaha. Sementara teknologi dan fasilitas menjadi faktor pendukung, keunggulan kompetitif perusahaan sejatinya sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang merupakan elemen vital dalam mendorong kemajuan dan inovasi. Menurut Asian Productivity Organization (2022), produktivitas tenaga kerja Indonesia pada tahun 2020 tercatat sebesar 24,4 ribu dolar AS, jauh lebih rendah dibandingkan dengan negara-negara maju lainnya. Angka ini mencerminkan kurangnya efisiensi dan produktivitas tenaga kerja, yang mengharuskan perhatian lebih pada upaya peningkatan kualitas SDM. Hal ini sejalan dengan temuan studi oleh Widyastuti dan Hadi (2019), yang menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas kerja di Indonesia disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kualitas pendidikan dan keterampilan tenaga kerja yang tidak memenuhi standar industri global.

Selain itu, dalam kajian yang lebih mendalam, Sihombing dan Simanjuntak (2021) menekankan pentingnya peningkatan kualitas tenaga kerja melalui kebijakan yang terintegrasi antara sektor pendidikan, pelatihan keterampilan, dan kebijakan ketenagakerjaan yang mendukung. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2021), meskipun sektor pariwisata menunjukkan kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia, produktivitas kerja di sektor ini masih tertinggal dibandingkan dengan sektor-sektor lain, seperti manufaktur dan teknologi informasi. Hal ini menunjukkan pentingnya upaya kolaboratif antara pemerintah, perusahaan, dan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM, khususnya dalam sektor yang sangat bergantung pada pelayanan pelanggan, seperti pariwisata.

Peningkatan kualitas tenaga kerja juga menjadi salah satu fokus utama dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Salah satu poin yang diatur dalam Pasal 92A adalah kewajiban pengusaha untuk melakukan peninjauan upah secara berkala, dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan dan tingkat produktivitas tenaga kerja. Kebijakan ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan tenaga kerja yang lebih terampil, sehingga dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Undang-Undang Cipta Kerja, 2020).

Sejalan dengan hal ini, penelitian oleh Haryanto dan Prasetyo (2020) mengungkapkan bahwa regulasi yang mendukung tenaga kerja terampil, seperti melalui program pelatihan yang berkelanjutan dan peninjauan upah yang transparan, dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas dan meningkatkan produktivitas mereka. Hal ini juga mencerminkan pentingnya keseimbangan antara insentif ekonomi dan pengembangan keterampilan dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan berdaya saing.

PT. Galexia Wisata Indonesia, yang berlokasi di Kecamatan Tarogong Kaler, Kabupaten Garut, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata bertema hewan purbakala. Dengan berbagai wahana hiburan dan edukasi seperti Dino Dokar, Playground, dan Bioskop VR, perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas untuk mencapai target-target ambisiusnya. Namun, meskipun memiliki 58 karyawan, dalam beberapa bulan terakhir perusahaan mengalami penurunan tingkat produktivitas karyawan yang signifikan. Fenomena ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk mengevaluasi kembali strategi kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan (PT. Galexia Wisata Indonesia, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dan analisis data Key Performance Index (KPI), sejumlah gejala penurunan produktivitas teridentifikasi, antara lain: kurangnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, lemahnya perencanaan kerja, serta minimnya koordinasi dan komunikasi antar tim. Selain itu, karyawan juga cenderung tidak aktif dalam pengembangan diri serta berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. Temuan ini memperlihatkan adanya ketidakseimbangan antara upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan insentif yang diberikan kepada karyawan.

Penelitian oleh Mulyadi (2017) menunjukkan bahwa kompensasi adalah faktor yang krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan berdedikasi, karena mereka merasa dihargai atas kontribusinya. Hal ini sejalan dengan studi oleh Juwita dan Mulyani (2018) yang mengemukakan bahwa adanya penghargaan atau insentif yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan iklim kerja yang positif. Selain itu, penelitian oleh Suryadewi et al. (2020) mengungkapkan bahwa kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Lila Buana Wisata. Temuan serupa juga ditemukan dalam studi Adi dan Diputra (2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas di The Sankara Resort and Spa.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak strategi kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Galexia Wisata Indonesia. Melalui pemanfaatan data KPI perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi solusi konkret untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah dengan mengkaji dan memperbaiki skema kompensasi yang ada, dengan fokus pada pemberian penghargaan yang lebih sesuai dengan kinerja dan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mendorong pengembangan diri melalui pelatihan dan kesempatan untuk berbagi pengetahuan antar tim. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan dapat mengatasi penurunan produktivitas dan mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Pentingnya meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui kebijakan kompensasi yang tepat tidak hanya akan mendukung keberhasilan perusahaan dalam

menghadapi persaingan industri pariwisata, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas nasional secara keseluruhan, sejalan dengan upaya pemerintah dalam mendorong ekonomi Indonesia menuju era yang lebih kompetitif dan berbasis inovasi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh strategi kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Galexia Wisata Indonesia. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengumpulan data numerik yang dapat diolah secara statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Dalam hal ini, variabel yang dianalisis adalah strategi kompensasi sebagai variabel independen dan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi apakah dan sejauh mana strategi kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Galexia Wisata Indonesia yang berjumlah 58 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih sesuai dengan saran Sugiyono (2019), yang menyatakan bahwa dalam penelitian dengan jumlah populasi terbatas, sampel jenuh adalah pendekatan yang efektif untuk menggambarkan karakteristik populasi secara menyeluruh.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel kompensasi dan produktivitas kerja. Kuesioner ini mencakup berbagai pertanyaan yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap strategi kompensasi yang diterima serta dampaknya terhadap kinerja mereka. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation, yang berfungsi untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mengukur aspek yang dimaksud. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach Alpha, yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal instrumen penelitian (Ghozali, 2021). Hasil dari kedua uji tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas yang diperlukan.

Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik statistik. Pertama, uji korelasi Pearson digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel strategi kompensasi dan produktivitas karyawan. Uji ini penting untuk mengetahui apakah ada hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel. Kedua, analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel strategi kompensasi dapat menjelaskan variasi dalam produktivitas karyawan. Koefisien determinasi memberikan informasi

tentang seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Ketiga, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengidentifikasi apakah hubungan yang ditemukan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa strategi kompensasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas karyawan (Riduwan, 2020).

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi terbaru, yang dikenal efektif dalam mengolah data kuantitatif dan menghasilkan output yang akurat dan terperinci. Penggunaan SPSS memungkinkan peneliti untuk melakukan uji statistik yang kompleks dengan lebih mudah dan efisien.

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan empiris yang signifikan mengenai pentingnya peran strategi kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori sumber daya manusia, tetapi juga dapat memberikan acuan praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan relevan. Dengan adanya pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di industri pariwisata yang semakin kompetitif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara strategi kompensasi dan produktivitas karyawan di PT. Galexia Wisata Indonesia. Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pada instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas. Uji validitas menggunakan metode Corrected Item-Total Correlation menunjukkan bahwa nilai korelasi item-total lebih besar dari 0,3 (Ghozali, 2021), yang menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian efektif mengukur aspek yang dimaksud. Selain itu, hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,845 untuk variabel kompensasi dan 0,872 untuk variabel produktivitas karyawan, yang mencerminkan tingkat konsistensi internal instrumen yang sangat baik.

Analisis data menggunakan uji korelasi Pearson menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara strategi kompensasi dan produktivitas karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,678 ($p < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan tepat strategi kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan. Koefisien korelasi ini memberikan bukti kuat bahwa kompensasi berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selanjutnya, analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa strategi kompensasi memberikan kontribusi sebesar 46% terhadap variasi produktivitas karyawan di PT. Galexia Wisata Indonesia. Hal ini berarti bahwa sekitar 46% perubahan dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh strategi kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, sementara sisanya, yaitu 54%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kondisi lingkungan kerja, budaya perusahaan, dan faktor individu karyawan.

Pengujian hipotesis dengan uji t menghasilkan nilai t hitung sebesar 7,54, yang diikuti dengan nilai signifikansi ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa strategi kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa strategi kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima. Dengan demikian, temuan ini memperkuat argumen bahwa perusahaan perlu merancang dan mengimplementasikan strategi kompensasi yang sesuai untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai pentingnya strategi kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini juga memberikan dasar yang kuat bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Selain itu, penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan, guna meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai teori dan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya peran kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Mulyadi (2017), kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi karyawan dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Penelitian ini juga mendukung temuan Suryadewi et al. (2020), yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berbasis kinerja dapat meningkatkan produktivitas di sektor pariwisata, terutama di perusahaan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis dan berorientasi pada pencapaian target.

Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa strategi kompensasi hanya memberikan kontribusi sebesar 46% terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menegaskan bahwa faktor-faktor lain juga memegang peranan penting dalam menentukan produktivitas kerja, yang tidak sepenuhnya dapat dijelaskan oleh kompensasi. Penelitian ini sejalan dengan temuan Mawarni (2019), yang mengungkapkan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh signifikan, faktor-faktor seperti pelatihan kerja, budaya organisasi yang mendukung, lingkungan kerja yang kondusif, serta kesejahteraan psikologis karyawan juga turut berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam konteks PT. Galexia Wisata Indonesia,

hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan ini, ada beberapa rekomendasi praktis yang dapat diberikan kepada PT. Galexia Wisata Indonesia. Pertama, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan strategi kompensasi dengan memberikan insentif tambahan atau penyesuaian gaji karyawan, khususnya bagi karyawan operasional agar lebih kompetitif dan mendekati standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Hal ini diharapkan dapat mengurangi ketimpangan dan meningkatkan motivasi karyawan. Meski pemberian insentif berbasis target sudah cukup efektif, perusahaan perlu memastikan bahwa distribusi kompensasi dilakukan secara adil di seluruh tingkat organisasi. Kesenjangan kompensasi antara karyawan operasional dan back office, jika dibiarkan, dapat menimbulkan ketidakpuasan jangka panjang yang berpotensi mempengaruhi produktivitas dan retensi karyawan.

Selain itu, untuk mendukung peningkatan produktivitas, PT. Galexia Wisata Indonesia disarankan untuk lebih fokus pada pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan kerja yang lebih terstruktur. Pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai target kerja dengan lebih efisien, serta meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja. Program pengembangan karyawan yang berkelanjutan akan membangun kompetensi yang lebih baik dan mendorong rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Dari sisi teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memperkaya literatur mengenai pengaruh strategi kompensasi terhadap produktivitas karyawan, khususnya dalam konteks sektor pariwisata yang memiliki tantangan unik. Namun, keterbatasan penelitian ini terletak pada ruang lingkup variabel yang terbatas. Faktor-faktor lain seperti manajemen kepemimpinan, komunikasi dalam organisasi, serta gaya kerja karyawan yang lebih berbasis tim atau individu mungkin perlu dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas ruang lingkup dengan mengidentifikasi variabel-variabel lain yang turut berkontribusi pada produktivitas karyawan, sehingga perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih komprehensif dan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi kompensasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Galexia Wisata Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dapat mendorong semangat kerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Hal ini mendukung teori bahwa strategi kompensasi yang efektif tidak hanya memengaruhi aspek finansial tetapi juga aspek psikologis karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi literatur

manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran strategi kompensasi terhadap produktivitas karyawan di sektor pariwisata. Temuan ini memperluas wawasan tentang relevansi kompensasi sebagai faktor determinan produktivitas dalam konteks perusahaan kecil di sektor pariwisata.

PT. Galexia Wisata Indonesia disarankan untuk meningkatkan strategi kompensasi dengan menyesuaikan gaji karyawan operasional agar lebih mendekati standar UMK Kabupaten Garut. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan transparansi dalam pengelolaan insentif berbasis kinerja, yang akan berdampak positif pada motivasi kerja karyawan. Dalam hal pengembangan karyawan, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, khususnya di kalangan karyawan operasional. Penelitian lanjutan sebaiknya dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, seperti lingkungan kerja, pelatihan, dan manajemen konflik. Pendekatan kualitatif dalam penelitian tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika kompensasi dan produktivitas. Terakhir, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan kompensasi guna memastikan bahwa kebijakan tersebut tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi.

Referensi :

- Adi, P., & Diputra, M. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di Hotel The Sankara Resort and Spa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 56-72.
- Asian Productivity Organization. (2022). *Productivity in Asia 2020: Trends and Challenges*. Asian Productivity Organization.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, D., & Prasetyo, A. (2020). Regulasi Ketenagakerjaan dan Dampaknya terhadap Produktivitas di Sektor Pariwisata Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 45-59.
- Juwita, T., & Mulyani, S. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan di Industri Jasa. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(3), 112-126.
- Mulyadi, H. (2017). Strategi Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja melalui Sistem Kompensasi yang Efektif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 102-118.
- Mulyadi, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik dalam Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mawarni, M. (2019). Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan di Sektor Pariwisata. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(4), 312-320.
- PT. Galexia Wisata Indonesia. (2023). *Laporan Evaluasi Kinerja dan Produktivitas Karyawan PT. Galexia Wisata Indonesia*. PT. Galexia Wisata Indonesia.
- Riduwan, A. (2020). *Dasar-Dasar Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sihombing, I., & Simanjuntak, R. (2021). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja untuk Meningkatkan Daya Saing Sektor Pariwisata di Indonesia. *Jurnal Pengembangan*

Ekonomi, 23(1), 78-92.

Suryadewi, D., Utami, S., & Asmarani, R. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Sektor Pariwisata. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 215-228.

Suryadewi, I., Andayani, N., & Susanti, R. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Lila Buana Wisata. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 98-110.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. (2020). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Pemerintah Republik Indonesia.

Widyastuti, S., & Hadi, S. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 13(4), 147-162.