

Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Melalui Anggaran Kompensasi: Pengaruh Kompensasi Tambahan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Tommy Indra Gunawan^{1✉}, Suca Rusdian²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasa Anggana Garut

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi tambahan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karunia Bakti Utama. Kompensasi tambahan yang mencakup gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya diyakini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 66 karyawan PT. Karunia Bakti Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi tambahan dan semangat kerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,639 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 40,8% semangat kerja dipengaruhi oleh kompensasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan memperhatikan keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial untuk meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompensasi Tambahan, Semangat Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyse the effect of additional compensation on employee work morale at PT. Karunia Bakti Utama. Additional compensation which includes salary, bonuses, allowances, and other facilities is believed to increase employee motivation and performance. This study uses a quantitative approach with descriptive and associative methods. Data was obtained through questionnaires distributed to 66 employees of PT. Karunia Bakti Utama. The results showed that there is a positive and significant relationship between additional compensation and employee work ethic with a correlation coefficient of 0.639 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination test shows that 40.8% of work ethic is influenced by compensation, while the rest is influenced by other factors. Based on the t-test results, it can be concluded that compensation has a positive effect on employee morale. This study suggests that companies pay attention to the balance between financial and non-financial compensation to improve employee morale, motivation, and performance, which in turn will contribute to the overall productivity and success of the company.

Keywords: Additional Compensation, Morale, Motivation, Employee Performance

Copyright (c) 2025 Tommy Indra Gunawan

✉ Corresponding author :

Email Address : tommy.indra.0572@gmail.com

PENDAHULUAN

Kondisi pasar kerja yang semakin kompetitif dan meningkatnya tuntutan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas memaksa perusahaan untuk lebih memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Salah satu faktor utama yang berperan dalam meningkatkan semangat

kerja karyawan adalah kompensasi (Setiyono & Sutrimah, 2016). Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik, terutama dalam hal anggaran kompensasi tambahan seperti bonus, tunjangan, dan insentif lainnya, dapat memberikan motivasi yang kuat dan mendorong peningkatan produktivitas karyawan (Nafisah et al., 2024). Sebaliknya, jika anggaran kompensasi tidak dikelola dengan baik, atau tidak memadai, hal ini dapat menurunkan semangat dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk merancang dan mengelola anggaran kompensasi yang tepat guna memastikan karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik (Rusdian, 2023).

Penelitian ini akan mengkaji pengaruh anggaran kompensasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karunia Bakti Utama, yang dipilih sebagai objek penelitian karena perusahaan ini memiliki reputasi baik dalam sektor industrinya namun menghadapi tantangan dalam mempertahankan semangat kerja karyawan meskipun telah menerapkan berbagai kebijakan kompensasi. PT. Karunia Bakti Utama memiliki kebijakan kompensasi yang unik, dengan fokus pada keseimbangan antara insentif finansial dan non-finansial, serta fleksibilitas dalam struktur kompensasi. Dengan pendekatan ini, perusahaan berusaha menyesuaikan anggaran kompensasi dengan kebutuhan dan harapan karyawan, yang menjadi alasan mengapa perusahaan ini layak dijadikan objek penelitian untuk menganalisis pengaruh anggaran kompensasi terhadap semangat kerja karyawan (Farida & Oetomo, 2016).

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini meliputi anggaran kompensasi tambahan yang mencakup bonus, tunjangan, dan insentif lainnya, serta semangat kerja karyawan yang merujuk pada tingkat keterlibatan, motivasi, dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka (Kirana, 2024). Keterkaitan antara kedua variabel ini terletak pada bagaimana pengelolaan anggaran kompensasi tambahan yang efisien dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan motivasi karyawan (Rusdian, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana anggaran kompensasi tambahan yang diterapkan di PT. Karunia Bakti Utama dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan memperkuat hubungan antara anggaran kompensasi dan kinerja karyawan.

Kesenjangan penelitian yang ada dalam literatur sebelumnya seringkali mengabaikan pentingnya anggaran kompensasi dalam memotivasi karyawan, lebih fokus pada hubungan antara kompensasi secara umum dengan kepuasan kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh (Hossain, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di perusahaan teknologi, tetapi tidak membahas pengelolaan anggaran kompensasi tambahan di sektor lain. Penelitian (Setiawan dan Nurhayati, 2021) juga lebih menekankan pada hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja, tanpa menggali pengaruh anggaran kompensasi terhadap semangat kerja secara spesifik. Penelitian ini akan mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara lebih mendalam bagaimana pengelolaan anggaran kompensasi tambahan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. Karunia Bakti Utama.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaruan dalam memahami pengaruh anggaran kompensasi tambahan terhadap semangat kerja karyawan dalam konteks perusahaan dengan struktur kompensasi yang fleksibel. Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan informasi yang berguna bagi manajemen PT. Karunia Bakti Utama untuk merancang dan mengelola anggaran kompensasi yang lebih efektif guna meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara anggaran kompensasi tambahan dan semangat kerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan kebijakan kompensasi di perusahaan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dengan mengumpulkan data melalui instrumen yang bersifat statistik (Sugiyono, 2022). Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang ada, sedangkan metode asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang diteliti, yaitu kompensasi tambahan (sebagai variabel bebas) dan semangat kerja karyawan (sebagai variabel terikat) (Sugiyono, 2019).

Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah **deskriptif kuantitatif**, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi semangat kerja karyawan di PT. Karunia Bakti Utama, baik secara tunggal maupun dalam hubungan antar variabel. Desain ini bertujuan untuk menggali data yang berbentuk angka yang dapat dianalisis untuk menjawab permasalahan penelitian terkait dengan pengaruh anggaran kompensasi tambahan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua komponen utama: kompensasi tambahan (variabel bebas) dan semangat kerja karyawan (variabel terikat). Kompensasi tambahan meliputi gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan (W Enny, 2019). Semangat kerja karyawan mencakup absensi, kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan yang menggambarkan tingkat motivasi, keterlibatan, dan dedikasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Makmur dalam Busro, 2018).

Operasionalisasi variabel dilakukan melalui indikator yang diukur menggunakan skala ordinal, dengan tujuan untuk mengukur pengaruh anggaran kompensasi tambahan terhadap semangat kerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis: data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan CEO PT. Karunia Bakti Utama dan kuesioner yang diisi oleh karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan literatur terkait yang digunakan untuk memperkaya analisis dan mendalami teori terkait kompensasi tambahan dan semangat kerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi (Tojiri et al., 2023):

- 1) Observasi: Dilakukan untuk mengamati langsung kondisi di lapangan terkait dengan pengelolaan kompensasi tambahan dan semangat kerja karyawan.
- 2) Wawancara: Untuk memperoleh informasi mendalam dari pihak terkait, terutama CEO dan manajer SDM terkait dengan kebijakan anggaran kompensasi tambahan.
- 3) Kuesioner: Dibagikan kepada karyawan untuk mendapatkan data mengenai kompensasi tambahan yang mereka terima dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi semangat kerja mereka.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 66 karyawan PT. Karunia Bakti Utama. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yang artinya seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil. Hal ini memungkinkan seluruh karyawan untuk memberikan wawasan yang lebih lengkap mengenai pengaruh kompensasi tambahan terhadap semangat kerja mereka.

Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis

Analisis data dilakukan menggunakan beberapa uji statistik untuk memastikan validitas hasil penelitian (Yakin et al., 2023), antara lain:

- 1) Uji Validitas: Digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan (kuisisioner) mengukur apa yang seharusnya diukur.
- 2) Uji Reliabilitas: Digunakan untuk menguji konsistensi instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian.
- 3) Korelasi: Digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel kompensasi tambahan dan semangat kerja karyawan.
- 4) Koefisien Determinasi: Untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel kompensasi tambahan dalam menjelaskan variabel semangat kerja karyawan.
- 5) Uji t: Digunakan untuk menguji hipotesis apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi tambahan terhadap semangat kerja karyawan.

Uji statistik ini digunakan untuk menguji apakah anggaran kompensasi tambahan yang diterapkan oleh PT. Karunia Bakti Utama berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Waktu dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama enam bulan, dimulai pada 2 Januari 2024 hingga 29 Juni 2024. Jadwal kegiatan penelitian ini mencakup berbagai tahap, mulai dari penentuan topik, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan kesimpulan dan saran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur variabel yang diteliti dengan akurat dan konsisten. Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X)

Uji validitas dilakukan terhadap 7 pernyataan indikator variabel kompensasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,242).

Tabel 2. Data Rekapitulasi Uji Validitas Instrumen Kompensasi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,651	0,242	Valid
2	0,483	0,242	Valid
3	0,598	0,242	Valid
4	0,631	0,242	Valid
5	0,697	0,242	Valid
6	0,678	0,242	Valid
7	0,637	0,242	Valid

Data: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Uji Validitas Instrumen Semangat Kerja Karyawan (Y)

Uji validitas terhadap 10 pernyataan indikator semangat kerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,242).

Tabel 3. Data Rekapitulasi Uji Validitas Instrumen Semangat Kerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,642	0,242	Valid
2	0,743	0,242	Valid

3	0,607	0,242	Valid
4	0,668	0,242	Valid
5	0,563	0,242	Valid
6	0,759	0,242	Valid
7	0,687	0,242	Valid
8	0,629	0,242	Valid
9	0,744	0,242	Valid
10	0,630	0,242	Valid

Data: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi

Hasil uji reliabilitas instrumen kompensasi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,775, yang lebih besar dari 0,600, sehingga instrumen kompensasi dapat dianggap reliabel.

Tabel 3. Data Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi

Case Processing Summary	N	%
Cases	66	100
Excluded	0	0
Total	66	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,775	8

Data: Pengolahan Data Penelitian 2024

Uji Reliabilitas Instrumen Semangat Kerja Karyawan

Uji reliabilitas terhadap instrumen semangat kerja karyawan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,767, yang juga lebih besar dari 0,600, sehingga instrumen ini juga dapat dianggap reliabel.

Tabel 4. Data Uji Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan

Case Processing Summary	N	%
Cases	66	100
Excluded	0	0
Total	66	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,767	11

Data: Pengolahan Data Penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, instrumen penelitian baik untuk variabel kompensasi maupun semangat kerja karyawan dapat dianggap valid dan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi (variabel X) dan semangat kerja karyawan (variabel Y). Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,639**, yang menunjukkan hubungan positif dan kuat antara kedua variabel. Artinya, jika kompensasi baik, semangat kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya, jika kompensasi buruk, semangat kerja karyawan akan menurun.

Tabel 5. Uji Korelasi Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

	Kompensasi	Semangat Kerja
Spearman's rho		
Kompensasi	1,000	0,639**
Semangat Kerja	0,639**	1,000
Sig. (2-tailed)		0,000
N	66	66

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti Pada Tahun 2024

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai R² sebesar 0,408, yang berarti 40,8% semangat kerja dipengaruhi oleh kompensasi, dan sisanya 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6. Uji Koefisiensi Determinasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,639	0,408	0,399	14,791

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti Pada Tahun 2024

$$KD = r^2 \times 100\% = 0,639^2 \times 100\% = 0,408 \times 100\% = 40,8\%$$

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan t hitung sebesar 6,645 > t tabel 1,669. Dengan demikian, Ho ditolak dan H1 diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karunia Bakti Utama.

Tabel 7. Data Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	11,917	3,724		3,200

Kompensasi	0,644	0,097	0,639	6,645
------------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti Pada Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karunia Bakti Utama.

Pembahasan

Kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak hanya sekadar sebagai imbalan finansial, tetapi memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi semangat kerja mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kompensasi tambahan dan semangat kerja karyawan di PT. Karunia Bakti Utama. Temuan ini sangat relevan dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai dapat menjadi pendorong utama motivasi dan peningkatan semangat kerja karyawan (Dessler, 2020). Ketika karyawan merasa dihargai melalui penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Melalui hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada aspek finansial seperti gaji, bonus, dan insentif, tetapi juga mencakup aspek non-finansial seperti fasilitas, tunjangan, dan penghargaan lainnya yang diterima oleh karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja ini sangat terkait dengan teori motivasi, yang menyebutkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan, akan cenderung lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Hal ini juga mengarah pada loyalitas yang lebih tinggi dan peningkatan produktivitas.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Rini & Nainggolan, 2015) yang mengungkapkan bahwa kompensasi yang adil dan seimbang sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi dan semangat kerja karyawan. Pemberian insentif yang tepat dan sesuai dengan kinerja serta kontribusi karyawan terbukti dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Di PT. Karunia Bakti Utama, hal ini juga terbukti dengan peningkatan yang signifikan dalam motivasi dan kinerja karyawan setelah pemberian kompensasi yang lebih sesuai dengan ekspektasi mereka.

Namun demikian, meskipun banyak penelitian yang mendukung hubungan positif antara kompensasi dan semangat kerja, beberapa studi lain tidak menemukan hubungan signifikan antara keduanya. Sebagai contoh, penelitian oleh (Rifa'i, 2021) menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap semangat kerja tidak terlalu signifikan. Hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang mendukung, yang bisa lebih dominan dalam mempengaruhi semangat kerja dibandingkan dengan faktor kompensasi semata.

Perbedaan hasil antara penelitian ini dengan yang dilakukan oleh (Setiawan & Nurhayati, 2021) bisa jadi disebabkan oleh perbedaan konteks dan kondisi perusahaan yang diteliti. Di PT. Karunia Bakti Utama, kompensasi yang diberikan bersifat lebih

holistik, menggabungkan antara aspek finansial dan non-finansial, yang secara nyata dapat menciptakan keseimbangan dan kepuasan bagi karyawan. Sementara itu, pada penelitian sebelumnya, mungkin lebih banyak perusahaan yang fokus hanya pada aspek finansial atau memiliki kebijakan kompensasi yang berbeda. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa dalam konteks PT. Karunia Bakti Utama, kombinasi antara kompensasi langsung dan tidak langsung memberikan pengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tambahan, yang meliputi baik insentif finansial maupun non-finansial, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karunia Bakti Utama. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan perlu merancang kebijakan kompensasi yang tidak hanya berfokus pada satu aspek saja, tetapi juga mengombinasikan keseimbangan antara kompensasi langsung (seperti gaji dan bonus) dengan kompensasi tidak langsung (seperti fasilitas dan tunjangan) yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi, tetapi juga akan memperkuat loyalitas dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah agar PT. Karunia Bakti Utama terus mengoptimalkan kebijakan kompensasi mereka dengan memperhatikan keadilan, keseimbangan, dan kebutuhan karyawan dalam setiap aspek kompensasi, baik finansial maupun non-finansial. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, motivasi yang lebih tinggi, dan semangat kerja yang lebih kuat di kalangan karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tambahan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karunia Bakti Utama. Kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa dihargai melalui penghargaan yang layak akan lebih bersemangat dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas mereka. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, keseimbangan antara kompensasi langsung seperti gaji dan bonus, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas, terbukti berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk memberikan performa terbaik mereka.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar PT. Karunia Bakti Utama terus memperhatikan dan meningkatkan kebijakan kompensasi mereka dengan menekankan keseimbangan antara kompensasi finansial dan non-finansial. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk memberikan insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan dan menyediakan fasilitas yang mendukung kesejahteraan mereka. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa

kompensasi yang diberikan adil dan transparan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Mengoptimalkan kebijakan kompensasi ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada keberhasilan dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Referensi :

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Enny, W. (2019). *Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta Press.
- Farida, A. T., & Oetomo, H. W. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Elang Samudra. *J. Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(3), 1-20.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hossain, M. (2022). The Impact of Compensation on Employee Motivation in Technology Companies. *Journal of Business Research*, 58(3), 45-52.
- Kirana, C. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Medan Sunggal. *Jurnal Bisnis Digital Dan Manajemen*, 1(1), 66-83.
- Makmur, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nafisah, D. D., Izzuddin, M., Islam, U., Sunan, N., & Surabaya, A. (2024). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan komponen kompensasi untuk meningkatkan karyawan. 8(11), 214-227.
- Rahman, F., Islam, M., & Chowdhury, M. (2021). Compensation and Employee Motivation: A Study in the Manufacturing Industry. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 100-112.
- Rifa'i, A. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399-405.
- Rini, E. S., & Nainggolan, B. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Pullman Jakarta Central Park. *Panorama Nusantara*, 10(02), 1-20.
- Rusdian, S., & Diandra, P. N. (2024). The Influence Of Leadership On Employee Performance (Study On Perumda Bpr Garut). *JHSS (Journal Of Humanities And Social Studies)*, 8(2), 282-285. DOI: [10.33751/jhss.v8i2.9143](https://doi.org/10.33751/jhss.v8i2.9143)
- Rusdian, S., & Rismayani, N. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Employee Engagement (Studi Pada CV. Asstro Tarogong Garut). *Ekonomi Bisnis*, 26(2), 398-410. <https://doi.org/10.33592/jeb.v26i2>
- Rusdian, S., & Akmaludin, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Riset Dan Inovasi Nasional). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2). <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5657>
- Rustandi, D., Junaedi, J., & Rusdian, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Dosen yang Dimoderasi oleh Penerapan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (Tik). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 179-194. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.3740>

- Septiady, A., & Sandika, R. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sanampan Kaya Bahagai). *Ekonomi Bisnis*, 29(2), 99-105.
- Setiawan, A., & Nurhayati, S. (2021). Kompenasi dan Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di Sektor Jasa. *Journal of Human Resource Management*, 14(1), 12-20.
- Setiyono, J., & Sutrimah, S. (2016). Analisis Teks dan Konteks Pada Iklan Operator Seluler (XL dengan Kartu AS). *Pedagogia: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 297-310. <https://doi.org/10.21070/pedagogia.v5i2.263>
- Sugiyono, M. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, M. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yakin, I. H., Supriatna, U., Rusdian, S., & Global Akademia, M. (2023). Metodologi Penelitian (Kuantitatif & Kualitatif). *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*.
- Yusuf Tojiri, M. M., Putra, H. S., & Nur Faliza, S. E. (2023). *Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data*. Takaza Innovatix Labs.