

---

## Dampak Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UD. Udang Galah Selama Pandemi

Mikhael Hantoeng<sup>1</sup>, Rizky Nastiti<sup>2\*</sup>, Normalina<sup>3</sup>, Ari Irawan<sup>4</sup>  
1,2,3,4 STIE Indonesia Banjarmasin, Indonesia  
\*) Korespondensi Email: [rizky@stiei-kayutangi-bjm.ac.id](mailto:rizky@stiei-kayutangi-bjm.ac.id)

---

### Abstract

This study aims to analyze the compensation system and work satisfaction of employees in UD. Udang Galah during the pandemic. This study employed a qualitative method, by interviewing 18 employees of UD. Udang Galah and conducting observation. In order to obtain more information, the researcher interviewed the owner of UD. Udang Galah. The results showed that compensation can increase job satisfaction. In addition, the employees at UD. Galah Shrimp are classified into full-time employees and part-time employees. During the pandemic period, the compensation for part-time employees was reduced specifically, while full-time employees did not experience a reduction in salary. However, the full-time employees still experienced a reduction in bonuses.

**Keywords:** *compensation system, work satisfaction, pandemic*

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dampak system kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan UD. Udang Galah terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Udang Galah selama pandemi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan mengambil informan sebanyak 18 orang karyawan UD. Udang Galah. Wawancara juga dilakukan kepada pimpinan UD. Udang Galah dalam rangka menganalisa dampak pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Udang Galah. Selain itu, observasi juga dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, karyawan di UD. Udang Galah dibagi menjadi dua yaitu: karyawan tetap dan karyawan kontrak. Selama masa pandemi kompensasi karyawan dikurangi khususnya pada karyawan kontrak sedangkan karyawan tetap tidak mengalami pengurangan gaji. Akan tetapi karyawan tetap mengalami penegurangan bonus.

**Keywords:** *sistem kompensasi, kepuasan kerja, pandemi*

---

## 1. Pendahuluan

Covid-19 (*corona virus disease 2019*) adalah penyakit yang disebabkan oleh jenis *coronavirus* baru yaitu Sar-CoV-2, yang dilaporkan pertama kali di Wuhan Tiongkok pada tanggal 31 Desember 2019. Covid-19 ini dapat menimbulkan gejala gangguan pernafasan akut seperti demam diatas 38° C, batuk dan sesak nafas bagi manusia. Selain itu dapat disertai dengan lemas, nyeri otot, dan diare. Pada penderita Covid-19 yang berat, dapat menimbulkan pneumonia, sindrom pernafasan akut, gagal ginjal bahkan sampai kematian (WHO, 2020).

Indonesia mengonfirmasi kasus pertama infeksi virus corona penyebab covid-19 pada awal Maret 2020. Berbagai penanggulangan dilakukan pemerintah untuk meredam dampak dari pandemi Covid-19 di berbagai sektor. Hampir seluruh sektor terdampak, tidak hanya kesehatan. Sektor ekonomi juga mengalami dampak serius akibat pandemi virus corona. Pembatasan aktivitas masyarakat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang kemudian berimbas pada perekonomian. Pandemi virus corona yang memukul kinerja karyawan sektor industri berdampak pada nasib para pekerja. Asosiasi pengusaha Indonesia menyebutkan banyak perusahaan telah bernegosiasi untuk memotong gaji karyawannya hingga meminta mereka mengambil cuti diluarteranggung dalam waktu yang tidak ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa pandemi sangat berpengaruh terhadap kinerja serta kesejahteraan karyawan (Nafwal, 2021)

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam memajukan perusahaan yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa karyawan dalam perusahaan di mana karyawan bekerja. Selain itu, kompensasi sangat berperan dalam upaya meningkatkan kinerja dari karyawan (Quartey & Attiogbe, 2013). Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari upah/gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja. Kompensasi perlu diberikan untuk hasil kerja karyawan sebagai anggota perusahaan berdasarkan kinerjanya dalam perusahaan. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tersebut, karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kebutuhan hidup (Nurchayani & Adnyani, 2016; Junaedy dkk, 2020).

Penelitian mengenai hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh peneliti lain, antara lain Handayani (2016), Sahwani (2017) dan Septerina dan Irawati (2018). Namun berbeda dari penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini berfokus pada dampak perubahan system kompensasi yang terjadi di masa pandemi ini terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan mengambil kasus dari UD. Udang Galah. Dampak dari pandemi sangat dirasakan oleh UD. Udang Galah, terutama dalam proses ekspor ikan yang tertunda akibat ditutupnya pelabuhan yang ada di negeri Cina, sehingga secara tidak langsung juga berdampak kepada karyawan yang bekerja di UD. Udang Galah. Akibat ini dapat dirasakan oleh karyawan UD. Udang Galah pada saat gaji yang mereka terima selalu terlambat. Keterlambatan ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan. Ada pula karyawan yang dirumahkan karena dampak dari pandemi ini.

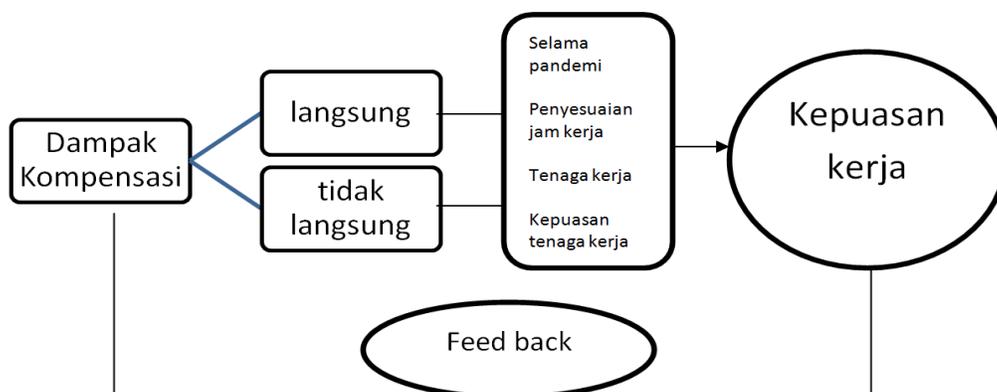
UD. Udang Galah sendiri berdiri pada tahun 2000 beralamat di JL. RK. Ilir No. 12B di kota Banjarmasin. Perusahaan ini merupakan usaha jual beli berbagai macam hasil laut mentah ke dalam maupun luar negeri, mereka mendapatkan hasil laut tersebut dari para nelayan dengan harga yang murah sehingga dapat dijual kembali dengan mengikuti harga pasar sampai pada saat ini. UD. Udang Galah adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri perikanan yang di ekspor keluar negeri. Komitmen perusahaan dalam jasa pengiriman ikan bertujuan untuk selalu memberikan kualitas pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dengan cara pengemasan dan pengiriman yang rapi dan cepat. Tercapainya tujuan atau visi dan misi dari sebuah perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi

maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Maka untuk mencapai tujuan tersebut haruslah didukung oleh manajemen perusahaan, agar setiap individu karyawan dapat terpacu kinerjanya. Pemberian kompensasi pada UD. Udang Galah pada saat ini belum dapat memaksimalkan kepuasan kerja dari para karyawan karena adanya pandemi covid-19.

Pemberian kompensasi di UD. Udang Galah terbagi menjadi dua: ada karyawan tetap, sistem gaji dan ada juga karyawan part time, dengan sistem kontrak yang dimaksudkan dengan sistem kontak adalah apabila ada barang yang masuk maka karyawan part time akan bekerja maka dari itu disebut dengan karyawan part time dengan sistem kontrak. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini berfokus kepada analisa sistem kompensasi pada UD. Udang Galah. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Udang Galah.

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dideskripsikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifik pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Dimana kompensasi dapat dikatakan sebagai semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil.

Kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung yang terdiri atas gaji, upah dan pokok, dan insentif dan bagi hasil dan kompensasi tidak langsung yang berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan (Davis dan Werther dalam Marwansyah, 2014). Pengaruh kompesasi terhadap penyesuaian jam kerja, tenaga kerja, kepuasan tenaga kerja selama pandemi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan pemimpin. Penurunan omzet perusahaan juga berpengaruh pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan (Cahya, dkk, 2021). Hal ini berakibat pada keterlambatan pemberian kompensasi selama pandemi karena keadaan perusahaan yang tidak seperti sebelum adanya pandemi covid-19. Kepuasan kerja karyawan sangat terdampak akibat lambatnya pemberian kompensasi pada masa pandemi saat ini.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal itu disebabkan karena adanya perbedaan dari setiap individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Sebaliknya, semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini jika ditinjau dari data dan analisisnya termasuk dalam penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Analisis yang digunakan adalah dengan cara menganalisa data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul. Dalam penelitian ini observasi dan interview digunakan sebagai instrument penelitian. Sebanyak 8 orang karyawan kontrak dan 10 orang karyawan tetap diwawancarai. Selain itu, wawancara juga dilakukan kepada pimpinan UD. Udang Galah dalam rangka menganalisa dampak pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Udang Galah selama pandemi.

## 3. Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di UD. Udang Galah dengan objek karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. UD. Udang Galah memiliki karyawan sebanyak 30 orang yang terbagi dari 10 karyawan tetap dan 20 karyawan kontrak. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi dan wawancara. Sebanyak 8 orang karyawan kontrak dan 10 orang karyawan tetap diwawancarai. Wawancara dilaksanakan pada tanggal 20-31 Mei 2021. Wawancara ini meliputi pertanyaan tentang sistem kompensasi dan kepuasan kerja. Pertanyaan kompensasi terdiri atas 6 (enam) pertanyaan, dan pertanyaan kepuasan kerja terdiri atas 4 (empat) pertanyaan.

Dari hasil interview dengan karyawan tetap mengenai kompensasi dan kepuasan kerja selama pandemic, didapatkan informasi bahwa sebagian besar karyawan tetap menyatakan bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka selesaikan. Mereka juga menerima bentuk kompensasi lain, seperti bonus dan insentif. Sebagian besar karyawan tetap juga menyatakan bahwa terdapat perbedaan kompensasi yang diterima pada saat pandemi dan sebelum pandemi. Lebih lanjut lagi, mereka juga menyatakan meskipun mereka mengalami kendala saat bekerja selama pandemi, mereka tetap dapat bekerja dengan baik dan puas dengan lingkungan kerja mereka. Sehingga dari wawancara disimpulkan bahwa karyawan tetap merasa puas dengan pekerjaan dan kompensasi yang mereka terima. Hal ini dikarenakan selama masa pandemi ini kompensasi yang diterima karyawan tetap tidak ada perubahan seperti sebelum pandemi.

Sedangkan, hasil interview dengan karyawan kontrak mengenai kompensasi dan kepuasan kerja selama pandemic, didapatkan informasi bahwa sebagian besar karyawan kontrak menyatakan bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka selesaikan. Mereka juga menerima bentuk kompensasi lain, seperti bonus dan insentif. Selain itu, mereka juga menyatakan bahwa terdapat perbedaan kompensasi yang diterima pada saat pandemi dan sebelum pandemi. Mereka mengungkapkan bahwa mereka mengharapkan agar pandemi cepat berlalu sehingga mereka mendapatkan besaran upah yang

sama seperti sebelum pandemi. Saat ditanya mengenai kepuasan kerja selama pandemic, karyawan kontrak mengungkapkan bahwa mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Namun mereka merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima selama pandemi. Hal ini dikarenakan upah karyawan kontrak selama pandemi dikurangi. Sebelum adanya pandemi upah yang mereka terima tidak ada pengurangan.

Lebih lanjut lagi, dikarenakan sistem kompensasi dari karyawan tetap dan kontrak berbeda maka hasil jawaban wawancara di analisis menjadi 2 bagian. Sistem kompensasi yang di gunakan pada karyawan tetap UMP dan sistem kompensasi karyawan kontrak per hari. Hasil wawancara dengan karyawan tetap dan karyawan kontrak mengenai sistem kompensasi dan kepuasan kerja diuraikan dalam poin-poin berikut:

1) Sistem Kompensasi Karyawan UD. Undang Galah.

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari atasan pada karyawan nya yang dinyatakan dalam suatu kesepakatan UD.Udang Galah memberikan gaji kepada karyawan tetap berdasarkan upah minimum Provinsi (UMP) sedangkan karyawan kontrak menerima upah perhari sesuai dengan perkerjaan yang mereka selesaikan, upah karyawan kontrak adalah Rp. 50.000/hari. Tetapi dengan adanya pandemi upah karyawan kontrak berkurang menjadi Rp. 40.000/hari. Bonus adalah sejumlah uang yang dtambahkan ke gaji karyawan biasanya diperuntukan sebagai hadiah/ uang tambahan. UD. Undang Galah memberikan bonus kepada karyawan berdasarkan pekerjaan diluar jam kerja dan saat penjualan melebihi target.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis melalui wawancara kepada beberapa karyawan kontrak mengatakan bahwa selama pandemi mereka mendapatkan bonus hanya pada saat lembur saja, salah satu informan mengatakan “apabila karyawan bekerja di luar jam kerja, maka akan diberikan bonus” dan tidak ada bonus lain karena penjualan menurun pada masa pandemi yang mengakibatkan penjualan tidak melebihi target.

Selain itu bedasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa sebagian besar karyawan tetap merasa bahwa gaji yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka selesaikan, karyawan tetap juga menerima kompensasi di luar gaji contohnya bonus. Beberapa karyawan tetap juga menyatakan bahwa ada perbedaan kompensasi yang mereka terima saat pandemi dan sebelum pandemi, selain itu beberapa karyawan menyatakan bahwa gaji yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebtuhan hidup dan keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kontrak bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa upah yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang mereka selesaikan, beberapa karyawan kontrak juga menerima kompensasi diluar upah contohnya bonus. Sebagian besar karyawan kontrak menyatakan bahwa ada perbedaan kompensasi yang mereka terima selama pandemi, beberapa karyawan kontrak juga menyatakan bahwa upah yang mereka terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dan keluarga.

Terdapat perbedaan sistem kompensasi sebelum dan sesudah pandemi. Sebelum pandemi, sistem kompensasi karyawan tetap dan kontrak tidak ada perubahan berjalan seperti biasa. Pada saat pandemi karyawan tetap tidak mengalami pengurangan kompensasi. Sedangkan karyawan kontrak megalami pengurangan upah selama pandemi, salah satu informan mengatakan bahwa “karena dengan adanya pandemi membuat upah yang saya terima dikurangi “. Karena keadaan perusahaan sedang tidak stabil

---

dan selama pandemi pengiriman yang dilakukan perusahaan tidak lancar, seperti sebelum pandemi.

Beberapa faktor yang menjadi pertimbangan saat menentukan kompensasi pada karyawan tetap dan kontrak di UD. Undang Galah berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Semakin besar tanggung jawab karyawan, semakin besar pula kompensasi yang mereka peroleh, sesuai dengan struktur dan skala upah. Misalnya, karena tanggung jawab yang lebih besar, seorang kepala bagian berhak memperoleh kompensasi lebih besar daripada bawahannya. Demikian juga halnya perbedaan kompensasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang berbeda jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya. ini merupakan bentuk keadilan dalam pemberian kompensasi. Selain itu yang menjadikan pertimbangan saat menentukan bonus untuk karyawan adalah saat karyawan melakukan lembur dan bisa juga pada saat penjualan melebihi target.

## 2) Kepuasan Kerja Karyawan UD. Undang Galah

Berdasarkan hasil observasi dan interview didapatkan bahwa karyawan tetap merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Tetapi karyawan tetap ingin mendapatkan kompensasi yang lebih. Salah satu karyawan tetap mengatakan bahwa “saya berharap kompensasi kembali seperti sebelum pandemi, dapat banyak bonus dan banyak orderan”. Sedangkan karyawan kontrak merasa tidak puas dengan upah yang mereka terima dikarenakan upah mereka dikurangi selama pandemi. Salah satu karyawan mengatakan bahwa “saya berharap pandemi cepat berlalu dan upah yang kami terima kembali seperti semula seperti sebelum adanya pandemi”.

Berdasarkan hasil wawancara, karyawan tetap mengungkapkan bahwa sebagian besar dari mereka bekerja dengan baik meskipun ditengah pandemi. Beberapa karyawan juga merasa puas dengan situasi/ lingkungan kerja selama pandemi. Namun beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka memiliki kendala saat bekerja selama masa pandemi, selain itu sebagian besar karyawan mengungkapkan bahwa merasa puas dengan kompensasi yang diterima selama pandemi.

Hasil wawancara karyawan kontrak juga mengungkapkan bahwa sebagian besar mereka bekerja dengan baik meskipun ditengah pandemi. Beberapa karyawan juga merasa puas dengan situasi/ lingkungan kerja selama pandemi. Selain itu beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka memiliki kendala saat bekerja selama masa pandemi. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima selama masa pandemi. Hal ini dikarenakan upah yang mereka terima dikurangi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa upah yang di terima oleh karyawan kontrak dirasa kurang mencukupi sehingga mereka merasa tidak puas. Apalagi dimasa pandemi karyawan kontrak harus mengalami pemotongan upah dikarenakan penjualan di UD. Undang Galah juga sedang mengalami penurunan.

## 3) Dampak Sistem Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dikarenakan semua karyawan menerima kompensasi sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih dalam pemberian sistem kompensasi dalam suatu perusahaan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh

ketidakpuasan karyawan.

Para karyawan di UD. Udang Galah mendapatkan kompensasi yang berbeda-beda sehingga pemberian kompensasi bagi para karyawan tetap maupun kontrak sudah sangat sesuai dengan kinerja mereka. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pasti akan diperhitungkan dan sesuai dengan sistem yang dimiliki perusahaan. Sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan tiap karyawan, perusahaan memiliki perhitungan pemberian kompensasinya masing-masing. Melalui wawancara terungkap bahwa ada karyawan tetap maupun kontrak yang puas dan tidak puas sepenuhnya dengan sistem kompensasi UD. Udang Galah. Pimpinan tidak dapat menyalahkan atau membenarkan, karena di masa pandemi ini penjualan menurun sehingga berdampak pada sistem kompensasi yang dapat berubah-ubah. Dimana masa pandemi ini, penjualan sangat menurun dari biasanya, sehingga perusahaan akan mengalami kerugian apabila sistem pemberian kompensasi disamakan dengan sebelum pandemi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Supriyanto (2018) dan Cahya, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan menerima kompensasi yang cukup, maka mereka merasa puas atas pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kompensasi yang mereka terima tidak mencukupi, mereka akan merasa tidak puas dan nantinya akan berdampak terhadap kinerja mereka.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan antara lain:

- 1) Terdapat perbedaan antara sistem pemberian kompensasi bagi karyawan sebelum dan sesudah pandemi, terutama untuk sistem kompensasi bagi karyawan kontrak. Selama pandemi upah yang diterima karyawan kontrak mengalami pengurangan dikarenakan kondisi keuangan perusahaan. Sedangkan untuk gaji karyawan tetap tidak ada pengurangan, akan tetapi bonus yang mereka terima dikurangi selama pandemi.
- 2) Akibat pengurangan upah yang diterima oleh karyawan kontrak selama masa pandemi, berapa dari mereka mengungkapkan kekecewaannya dan berharap mereka dapat segera mendapatkan upah yang penuh. Selain itu, sebagian sebagian besar karyawan baik karyawan tetap maupun kontrak meegharapkan agar kompensasi yang mereka terima dapat ditingkatkan.

#### **5. Keterbasan dan Saran**

Dari hasil wawancara dan pembahasan dapat disarankan antara lain:

- 1) Menjadi bahan pertimbangan pimpinan UD. Udang Galah dalam pemberian kompensasi yang sesuai bagi karyawan. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan berdampak pula pada kinerja karyawan.
- 2) Perusahaan harus lebih memperhatikan sistem pemberian kompensasi dan juga tunjangan karyawan, agar karyawan lebih giat untuk bekerja. Dengan memberikan kenaikan gaji dan bonus per tahun karena semakin menarik faktor kompensasi maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

---

## Daftar Pustaka

- Cahya, A. D., Prabowo, V. T., & Suryawan, A. F. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*, vol. 7(3).
- Handayani, S. Y. (2016). Manajemen Kompensasi Karyawan di UD. Mekar Jaya Mojokerto. *AGORA*, Vol. 4(2)
- Junaedy, Liong, H., & Karim, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawawn Pada CV. Karang Abadi Makasar. *Jurnal Karimah STIE AMKOP Makassar*, Vol. 5(2).
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Bandung: Alfabeta.
- Nafwal, B. (2021). Kesejahteraan Karyawan Dimasa Pandemic Covid-19 di Wilayah Indsutri Cikarang. *Jurnal JDM*, Vol. 4(1).
- Nurchayani, N. M. & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *EJurnal Manajemen Unud*, Vol. 5(1), pp. 500-532.
- Sahwani, A. H. (2017). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang. *Jurnal Mozaik*, Vol. IX Edisi. 1.
- Septerina, & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, Vol. 2(1).
- Supriyanto, S. (2018). Compensation effects on job satisfaction and performance. *Human Systems Management*, 37(3), 281-285.
- Quartey, S. H., & Attiogbe, E. J. (2013). Is There A Link Between Compensation Packages and Job Performance In The Ghana Police Service? *African Journal of Business Management*, Vol. 7(44).
- World Health Organization (WHO). (2020). *Rational Use of Personal Protective Equipment (PPE) for Coronavirus Disease (COVID-19)*. Interim Guidance, March 19, 2020.