

PENERAPAN KOMPENSASI UNTUK KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LEASING ADIRA FINANCE TEMBILAHAN

Sudirman Afrianzah Z¹, M. Guntur², Yaswar Aprillian³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis^{1,2,3}

Universitas Islam Indragiri,

Email: Sudirmanafrianzah@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to examine the implementation of compensation and its impact on employee job satisfaction at Adira Finance Leasing in Tembilahan. The approach used in this study is quantitative, with the sampling technique being Saturated Sampling (Census Sampling), involving 34 employees as the sample. Data collection was conducted through questionnaires, and data analysis was performed using SmartPLS version 4 software with a Likert Scale. Based on the hypothesis testing results, it is found that the t-statistic value of 9.679 is greater than the t-table value (1.96), and the P-value of 0.000 is less than alpha 0.05. This means that compensation has a significant effect on job satisfaction at Adira Finance Leasing in Tembilahan. The company should consider better compensation policies to achieve this goal.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Bagaimana Penerapan Kompensasi Untuk Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pada Leasing Adira Finance Tembilahan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh (Sampling Sensus)*, dengan jumlah sampel 34 orang karyawan, dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan *software* SmartPLS versi 4 dengan Skala Likert. Berdasarkan hasil uji hipotesa dapat diketahui bahwa Nilai t statistik sebesar 9.679 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P-value 0.000 < alpha 0.05, artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Leasing Adira Finance yang ada di kota Tembilahan. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kebijakan kompensasi yang lebih baik untuk mencapai tujuan tersebut.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja.

A. PENDAHULUAN

PT. Adira Finance Cabang Tembilihan merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembiayaan, terutama dalam kredit kendaraan baru maupun kendaraan bekas dan juga sebagai penyalur dana kepada masyarakat dalam bentuk *leasing*, dengan misi menunjang penjualan produk terutama "*Automotive*" dan bergerak dibidang *customer Finance*. Diharapkan perusahaan ini dapat menunjang penjualan produk kendaraan bermotor, karena kecenderungan konsumen membeli barang secara kredit karena daya beli masyarakat secara cash menurun pada masa itu.

Permasalahan utama yang ingin diatasi melalui penelitian ini adalah sejauh mana penerapan sistem kompensasi pada karyawan Adira Finance di Tembilihan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Karyawan dalam industri *leasing*, terutama di perusahaan keuangan yang beroperasi di lingkungan yang dinamis, seringkali dihadapkan pada tekanan untuk mencapai target bisnis dan memenuhi ekspektasi pelanggan. Oleh karena itu, perlu untuk dipahami sejauh mana sistem kompensasi yang diterapkan dapat memberikan pengakuan dan motivasi kepada karyawan, serta apakah hal tersebut berdampak pada tingkat kepuasan mereka. Dalam konteks Adira Finance di Tembilihan, permasalahan lebih lanjut dapat berkaitan dengan aspek-aspek tertentu dari sistem kompensasi, seperti gaji, tunjangan, atau insentif kinerja. Mungkin ada ketidakseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan, atau ada ketidakjelasan dalam kebijakan kompensasi yang dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan. Selain itu, fluktuasi pasar dan persaingan yang ketat dalam industri leasing dapat menciptakan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi keamanan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan PT. Adira Finance Cabang Tembilihan pada tahun 2021-2023, yaitu :

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Adira Finance Cabang Tembilihan pada Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan
2021	39
2022	35
2023	34

Sumber: PT. Adira Finance Cabang Tembilihan, 2023

Dari tabel 1 di atas, diketahui dari tahun 2021-2023 setiap tahunnya terjadi penurunan jumlah karyawan dan jumlah karyawan yang menerima insentif setiap tahunnya juga tidak tetap. Hal ini terjadi karena insentif hanya diberikan apabila karyawan memiliki prestasi kerja dan mencapai target yang telah ditentukan dari perusahaan.

Kepuasan karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Tembilihan ini dapat dilihat dari pencapaian target karyawan setiap tahunnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun target penjualan sepeda motor pada PT. Adira Finance Cabang Tembilihan adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Target dan realisasi PT. Adira Finance Cabang Tembilihan Periode Tahun 2021- 2023 (unit)

Tahun	Target penjualan	Realisasi penjualan	% pencapaian
2021	2879	2559	88.89
2022	3146	3067	97.49
2023	3446	2818	81.78

Sumber : PT. Adira Finance Cabang Tembilihan, 2023

Dari tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa realisasi penjualan yang dicapai sebesar 2559 unit sepeda motor dibawah target penjualan sebesar 2879 yang artinya pencapaian penjualan sebesar 88.89% berarti tidak mencapai target begitu juga setiap tahunnya sampai pada tahun 2023. Berdasarkan latarbelakang di atas tampak bahwasanya untuk semua pegawai dari tahun 2019 hingga tahun 2020 selalu ada peningkatan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan, meskipun nilai kenaikan tidak begitu besar, namun kenaikan gaji ini dapat memberikan dampak yang baik bagi

karyawannya dalam bekerja. Kemudian dari tahun 2021 hingga tahun 2023 tidak pernah lagi ada kenaikan gaji, begitu pula hingga saat ini, sehingga membuat karyawan menjadi tidak puas dalam bekerja. Selain gaji yang merupakan kompensasi rutin yang di terima oleh karyawan tiap bulannya, karyawan juga memperoleh beberapa jenis kompensasi lainnya berupa uang lembur, bonus akhir tahun, serta tunjangan hari raya.

Kompensasi sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Berfungsi sebagai alat penarik, pemeliharaan dan mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi (Septerina dan Irawati, 2018). Lebih lanjut Septerina dan Irawati (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah wujud penghargaan atas jasa seorang pada perusahaan dimana ia bekerja. Perwujudan balas jasa ini memerlukan suatu mekanisme pengaturan yang memiliki dasar yang logis, rasional, dan kuat. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Penelitian yang dilakukan memiliki fokus utama untuk menjelajahi secara lebih mendalam serta menganalisis dampak konkret dari penerapan sistem kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Leasing Adira Finance Tembilihan. Dalam konteks ini, penelitian akan menyoroti berbagai aspek kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif yang diberikan kepada karyawan. Analisis terhadap elemen-elemen kompensasi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana setiap elemen tersebut secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi persepsi dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Sebagai konsekuensinya, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan tepat sasaran. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang korelasi antara kompensasi dan kepuasan kerja, diharapkan dapat teridentifikasi strategi-strategi yang lebih tepat guna untuk diterapkan dalam konteks Leasing Adira Finance Tembilihan, memungkinkan pengembangan kebijakan kompensasi yang lebih relevan, responsif, dan berdaya saing tinggi guna meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan serta keseluruhan produktivitas perusahaan.

Pemahaman yang mendalam tentang relasi yang kompleks antara kompensasi dan kepuasan kerja menawarkan kesempatan yang luar biasa untuk merumuskan langkah-langkah strategis yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia di Leasing Adira Finance Tembilihan. Strategi ini mencakup penyesuaian kebijakan kompensasi yang lebih adaptif, pengembangan program penghargaan yang mendorong motivasi, serta formulasi rencana pengembangan karir yang dapat meningkatkan kinerja serta kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, pemahaman yang lebih dalam tentang relasi kompensasi dan kepuasan kerja akan memperkuat landasan bagi perusahaan ini untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi masa depan, adaptif, dan responsif terhadap tuntutan pasar serta kebutuhan karyawan. Harapannya adalah mendapatkan wawasan yang lebih terperinci tentang peranan serta pentingnya sistem kompensasi dalam membentuk lingkungan kerja yang tidak hanya memotivasi, tetapi juga mendorong produktivitas, serta menjaga karyawan yang memiliki tingkat dedikasi yang tinggi di lingkungan kerja Leasing Adira Finance Tembilihan.

Lingkungan kerja yang memelihara semangat kerja serta loyalitas karyawan tidak hanya bermanfaat bagi individu-individu yang terlibat, tetapi juga menghasilkan dampak yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini membuka jalan untuk merancang kebijakan kompensasi yang lebih efektif, sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga mampu memelihara kinerja yang optimal, membentuk budaya kerja yang inklusif, serta meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan demikian, pemahaman yang lebih mendalam tentang peran kompensasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memelihara karyawan yang berdedikasi di Leasing Adira Finance Tembilihan merupakan landasan penting dalam merumuskan kebijakan yang berkelanjutan dan progresif bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam sebuah penelitian yang berjudul **"PENERAPAN KOMPENSASI UNTUK KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA LEASING ADIRA FINANCE TEMBILIHAN"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini

adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan kompensasi yang ada pada Leasing Adira Finance di kota Tembilahan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Leasing Adira Finance di kota Tembilahan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan kompensasi di Leasing Adira Finance Tembilahan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Leasing Adira Finance Tembilahan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Kompensasi

Menurut Rivai dan sagala (2011) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2014) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Simamora (2013) Kompensasi adalah semua bentuk kembalian financial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis.

Robbins dan Judge (2015) mengatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Selain itu Handoko (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1.

Kerangka Pemikiran



C. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2016). Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk memperoleh data yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Tembilahan, Kecamatan Tembilahan Hulu, dengan pelaksanaan penelitian mulai dari bulan April 2024 hingga Juni 2024.

Populasi dan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh (Sampling Sensus). Menurut Sugiyono (2015), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel, terutama bila jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang) atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini, jumlah populasi berjumlah 34 orang karyawan sehingga seluruhnya dijadikan sampel

Definisi Operasional

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. <i>Sumber: Rivai dan Sagala (2011)</i>	Kompensasi Finansial	1. Gaji pokok (<i>base payment</i>) 2. Insentif 3. Bonus	Likert
		Kompensasi Langsung	1. Perlindungan umum (jaminan sosial, pengangguran, dan cacat) 2. Perlindungan pribadi (pensiun, tabungan, pesangon tambahan, dan asuransi) 3. Bayaran tidak masuk kantor (cuti sakit, cuti tahunan, cuti hamil, atau keadaan darurat lainnya) 4. Tunjangan siklus hidup (pernikahan, kelahiran anak, pendidikan anak, dan persiapan pensiun).	Likert
2	Kepuasan Kerja (Y) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. <i>Sumber: Sutrisno (2014)</i>	Faktor Psikologis	1. Minat, ketertarikan, dan kecocokan dengan pekerjaan 2. Rasa nyaman dan puas dalam bekerja 3. Sikap positif terhadap pekerjaan 4. Kemampuan dan keterampilan yang sesuai	Likert
		Faktor Sosial	1. Hubungan baik antar karyawan 2. Hubungan yang baik dengan atasan 3. Dukungan dan kerjasama di tim	Likert
		Faktor Fisik	1. Jenis pekerjaan dan tugas yang dijalankan 2. Penjadwalan kerja yang memadai 3. Perlengkapan dan fasilitas kerja yang memadai 4. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman	Likert
		Faktor Finansial	1. Keadilan dan kecukupan gaji 2. Ketersediaan tunjangan dan fasilitas 3. Peluang promosi dan penghargaan finansial	Likert

Sumber: diolah penulis, 2024

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Kuesioner disusun untuk mengukur persepsi karyawan mengenai kompensasi dan kepuasan kerja yang mereka rasakan di tempat kerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4.0. Analisis ini terdiri dari dua tahap utama:

- a. Analisis Outer Model untuk menilai kualitas pengukuran variabel
 - Convergent Validity untuk mengukur korelasi antara indikator dengan variabelnya.
 - Discriminant Validity untuk melihat perbedaan antar konstruk.
 - Composite Reliability dan Cronbach Alpha untuk menguji reliabilitas instrumen.
 - Average Variance Extracted (AVE) untuk memastikan variabel dapat menjelaskan variasi indikatornya.
- b. Analisis Inner Model untuk menguji hubungan antar variabel dalam model struktural:
 - Uji Path Coefficient untuk melihat kekuatan pengaruh antar variabel.
 - Uji Determinasi (R^2) untuk mengukur besaran variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, nilai t-statistik sebesar 9.679 lebih besar dari t-tabel (1.96) dan P-value sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Leasing Adira Finance di kota Tembilahan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Kompensasi

Penerapan Kompensasi yang digunakan pada Leasing Adira Finance Untuk mengevaluasi penerapan kompensasi terkait kepuasan kerja karyawan di Adira Finance atau perusahaan leasing lainnya, beberapa aspek penting yang perlu dipertimbangkan antara lain:

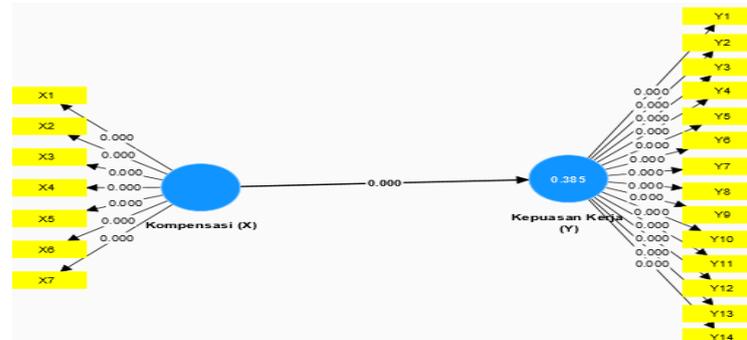
1. Desain Sistem Kompensasi: Penting untuk memahami bagaimana sistem kompensasi dirancang di Adira Finance. Ini meliputi struktur gaji, insentif, bonus, dan tunjangan lainnya yang ditawarkan kepada karyawan.
2. Keadilan dan Transparansi: Karyawan akan lebih puas jika mereka merasa bahwa sistem kompensasi yang diterapkan adil dan transparan. Hal ini melibatkan kejelasan dalam kriteria penentuan gaji dan bonus, serta proses evaluasi kinerja yang terbuka.
3. Kaitan antara Kompensasi dengan Kinerja: Penting untuk meneliti sejauh mana kompensasi yang diterima oleh karyawan berkaitan dengan pencapaian kinerja mereka. Karyawan cenderung lebih puas jika mereka merasa bahwa pencapaian dan kontribusi mereka diakui secara memadai dalam bentuk kompensasi yang layak.
4. Fleksibilitas dan Keseimbangan Kerja: Selain nilai kompensasi finansial, penting juga untuk mempertimbangkan bagaimana Adira Finance memfasilitasi fleksibilitas dalam waktu kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Ini dapat mencakup fleksibilitas jam kerja, program cuti yang baik, dan kebijakan lain yang mendukung kesejahteraan karyawan.
5. Pengakuan atas Kontribusi: Pengakuan terhadap kontribusi karyawan, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun informal, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Program penghargaan yang efektif dapat membantu memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan.
6. Dampak Perubahan Eksternal: Perubahan eksternal seperti kondisi ekonomi, peraturan industri, atau persaingan pasar dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Studi ini juga dapat melibatkan analisis bagaimana Adira Finance menyesuaikan strategi kompensasinya untuk mengatasi tantangan ini.
7. Pendekatan Berkelanjutan: Evaluasi kepuasan kerja tidak sekadar tentang titik waktu tertentu, tetapi juga tentang pendekatan berkelanjutan untuk meningkatkan kondisi kerja dan kepuasan karyawan seiring waktu.

Dengan mempertimbangkan aspek-aspek ini, penelitian tentang penerapan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Adira Finance dapat memberikan

wawasan yang berharga tentang bagaimana perusahaan mengelola hubungan antara kompensasi dan motivasi karyawan dalam mendukung tujuan organisasional mereka.

Hasil Olahan Data

Berdasarkan hasil uji hipotesa dapat diketahui bahwa Nilai t statistik sebesar 9.679 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P-value $0.000 < \alpha 0.05$, artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Leasing Adira Finance yang ada di kota Tembilahan. Artinya kompensasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Leasing Adira Finance Tembilahan. Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan kebijakan kompensasi yang lebih baik untuk mencapai tujuan tersebut.



Gambar 2. Diagram Jalur Hipotesis
Sumber : Hasil Olahan Data, 2024

Tabel 4.
Hasil Patch Coefficient Model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.620	0.644	0.064	9.679	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas Nilai t statistik sebesar 9.679 lebih besar dari t tabel (1,96) dan P-value $0.000 < \alpha 0.05$, artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Leasing Adira Finance yang ada di kota Tembilahan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan berbagai bentuk kompensasi di Leasing Adira Finance, khususnya di Tembilahan, memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa bentuk kompensasi yang diterapkan antara lain gaji yang kompetitif, tunjangan kesejahteraan, fasilitas tambahan, program pengembangan karir, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, program kesejahteraan, serta pengakuan dan penghargaan. Dengan adanya bentuk-bentuk kompensasi ini, Adira Finance mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya memotivasi dan mendukung karyawan, tetapi juga memberikan penghargaan yang layak. Hal ini, pada gilirannya, memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Pengaruh tersebut tercatat sebesar 9.679, yang menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Leasing Adira Finance Tembilahan. Dengan kata lain, semakin baik penerapan kebijakan kompensasi, semakin besar pula dampaknya terhadap kepuasan karyawan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk terus mempertimbangkan kebijakan kompensasi yang lebih baik dan lebih terstruktur guna mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hal tersebut, direkomendasikan bahwa Adira Finance mempertahankan dan, jika perlu, meningkatkan kebijakan kompensasi yang ada.

Kebijakan yang tepat akan berdampak positif tidak hanya pada karyawan tetapi juga pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Melalui kompensasi yang adil dan seimbang, perusahaan dapat menjaga motivasi karyawan tetap tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

F. SARAN

Adira Finance di Tembilahan disarankan untuk terus memperbaiki kebijakan kompensasi dengan menyesuaikan gaji sesuai standar pasar, menambah insentif berbasis kinerja, serta memperkuat program pengembangan karir dan keseimbangan kerja-hidup. Selain itu, program penghargaan karyawan yang berprestasi dapat ditingkatkan untuk menjaga motivasi karyawan. Evaluasi rutin terhadap kepuasan kerja karyawan melalui survei internal juga penting untuk memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan tetap relevan dan efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Untuk penelitian mendatang dapat memperluas cakupan variabel, seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, metode penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam bisa digunakan untuk menggali lebih jauh persepsi karyawan terhadap kompensasi. Penelitian di sektor lain atau dengan pendekatan jangka panjang juga dapat dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan dan produktivitas secara berkelanjutan.

G. REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, R. L. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2006). *Seri ilmu dan manajemen bisnis* (S. Cikmat, Trans.). Jakarta: Elex Media Computindo.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fenny, Rostina, C. F., Nazmi, H., & Vincent, I. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Multifinance. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*, 1(1).
- Ferdinand, A. (2013). *Metode penelitian manajemen* (Edisi kedua). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2006). *Manajemen* (Edisi ketujuh, Vol. 2, G. Gania, Trans.). Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (V. A. Yuwono, et al., Trans.). Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Samsudin, S. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-1). Bandung: Pustaka Setia.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Menghadapi abad ke-21* (Vol. 1 & 2, A. Rosyid & P. R. Y. Pasla, Trans.). Jakarta: Erlangga.
- Septerina, & Irawati, R. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1).
- Simamora, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi keempat, cetakan pertama). Yogyakarta: YKPN.
- Sukirno, S. (2015). *Mikro ekonomi: Teori pengantar*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2012). *Metode riset bisnis: Dilengkapi contoh proposal dan riset bidang manajemen dan akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, B. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Sulita.
- Yuniarsih, T. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Sulita.

- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11).
- Michael, L., & Weintin, H. P. (2003). *Money is everything*. New York: Annual Report HR.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2013). *Cara menggunakan dan memakai path analysis (analisis jalur)*. Bandung: Alfabeta.