

## **“Analisis Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Persepsi di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta”**

### ***"Analysis of the Impact of Compensation on Employee Performance: A Perception Study at Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta"***

**Dimas Firmansyah<sup>1</sup>**

**Abel Adeline Putri Carli<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Media Nusantara  
Citra, Indonesia

#### **ABSTRACT**

##### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam menciptakan kualitas layanan yang memuaskan bagi pelanggan. Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap 10 karyawan dari departemen operasional di hotel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan telah memenuhi harapan karyawan, dengan gaji, bonus, insentif, serta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mereka. Para responden mengungkapkan bahwa kompensasi yang memadai meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi yang adil dan relevan memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Temuan ini memberikan manfaat praktis bagi manajemen hotel untuk terus mengevaluasi serta memperbarui kebijakan kompensasi agar sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan industri. Selain itu, hasil ini dapat menjadi acuan bagi pelaku industri perhotelan lain dalam mengelola strategi kompensasi guna meningkatkan kualitas layanan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Motivasi, Industri Perhotelan

*This study aims to analyze the impact of compensation on employee performance at Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta. Employee performance is a key factor in delivering quality service that satisfies customers. Compensation, both financial and non-*

#### **INFORMASI ARTIKEL**

Diterima 26 Desember 2024

Direvisi 14 Januari 2025

Disetujui 18 Januari 2025

Terpublikasi 30 Januari 2025

##### **\*Korespondensi:**

Nama: Dimas Firmansyah

E-mail:

[dimasfirmansyahh6@gmail.com](mailto:dimasfirmansyahh6@gmail.com)

**\*E-ISSN : 2622-6898**

*financial, is expected to enhance employee motivation and performance. The research employed a qualitative approach through in-depth interviews with 10 employees from the hotel's operational departments. The findings reveal that the implemented compensation system meets employee expectations, including salaries, bonuses, incentives, and a supportive work environment that promotes their well-being. Respondents expressed that adequate compensation improves their motivation and job satisfaction, which contributes to higher service quality and the achievement of corporate goals. This study concludes that fair and relevant compensation plays a crucial role in supporting employee performance. These findings offer practical benefits for hotel management to continuously evaluate and update compensation policies to align with employee needs and industry demands. Furthermore, the results can serve as a reference for other hospitality industry players in managing compensation strategies to sustainably improve service quality.*

**Keywords:** *Compensation, Employee Performance, Job Satisfaction, Motivation, Hospitality Industry.*

## **Pendahuluan**

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menjadi kunci keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam mengukur efektivitas dan produktivitas perusahaan, yang pada akhirnya menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Muliawati & Frianto (2020), kinerja karyawan adalah produktivitas setiap karyawan yang menghasilkan imbalan, baik yang bersifat berwujud maupun tidak. Lebih lanjut, Rivai (2020) mendefinisikan kinerja sebagai evaluasi terhadap tindakan dan prestasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, perusahaan perlu mengelola berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan (Sangkaen et al., 2019).

Di sektor jasa, khususnya industri perhotelan, kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas layanan yang diberikan. Industri ini sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan. Para karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang ramah, cepat, dan profesional guna menciptakan pengalaman tamu yang memuaskan. Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta, sebagai salah satu hotel bintang empat yang terletak di kawasan strategis Jakarta Pusat, mencatat sejumlah capaian positif. Dengan total 70 karyawan, hotel ini termasuk dalam daftar 20 hotel bintang empat terbaik di Jakarta. Pada tahun 2023, tingkat kepuasan pelanggan mencapai skor 90, menunjukkan keberhasilan dalam memberikan pelayanan yang memuaskan. Selain itu, tingkat turnover karyawan yang rendah menjadi indikator lain dari stabilitas organisasi. Namun, mempertahankan standar kinerja tinggi tetap menjadi tantangan besar di tengah tekanan kerja yang tinggi dan ekspektasi pelanggan yang terus meningkat.

Kompensasi adalah salah satu alat utama yang digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawan sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Dalam jurnal Seto et al., (2023) kompensasi menurut Milkovich (2005) mencakup seluruh bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk uang, barang, maupun jasa sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

Armstrong and Taylor (2023) menambahkan bahwa kompensasi meliputi gaji, tunjangan, manfaat, bonus, insentif, dan kesempatan pengembangan karir. Pemberian kompensasi yang memadai dapat mendorong karyawan untuk memiliki tingkat kedisiplinan dalam bekerja (Rasyid & Tanjung, 2020) serta memberikan motivasi ekstra untuk mencapai hasil yang lebih baik (Saleh & Tiarapuspa, 2024). Dalam hal ini, mengelola biaya kompensasi pada tingkat dan dalam bentuk yang menarik perlu diperhatikan dengan baik untuk pencapaian tujuan kinerja yang berhasil. Di Grand Orchardz Hotel Kemayoran, sistem kompensasi dinilai memadai oleh mayoritas karyawan, meskipun evaluasi dan inovasi tetap diperlukan untuk memastikan kesesuaiannya dengan dinamika pasar tenaga kerja dan kebutuhan karyawan. Selama ini, Grand Orchardz telah memberikan kompensasi finansial berupa bayaran pokok, bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja (cuti) serta lingkungan kerja yang nyaman, dan aman, sebagai bentuk kompensasi non finansial.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan signifikan pada sektor manufaktur, teknologi dan keuangan. Seperti pada penelitian Agung surya (2019) di PT. Jaeil Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi sebesar 48,6% terhadap kinerja karyawan dengan menyoroti pentingnya kompensasi yang memadai dalam menghadapi masalah tingginya *turnover*. Hasil serupa juga ditemukan oleh Arifudin (2019) di PT Global Media, membuktikan secara empiris bahwa kompensasi yang adil dan layak dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dibuktikan dengan hasil bahwa 89,2% kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan kompensasi. Penelitian oleh Fauzan & Sary (2020) menunjukkan memberikan kontribusi sebesar 27,5% terhadap peningkatan kinerja karyawan pada bank BJB Cabang Utama yang menyatakan pentingnya kompensasi menjadi faktor pendorong, baik finansial maupun non-finansial mencapai hasil kerja yang baik. Diperkuat oleh penelitian Saputro et al., (2022) yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yang ditunjukkan dengan pengujian nilai-p-value kurang dari 0,05 pemberian kompensasi yang adil dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan.

Namun, terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan dalam memahami persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi di sektor perhotelan. Studi mendalam terkait hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada sektor ini, khususnya di Indonesia, masih terbatas. Mengingat pentingnya sektor ini dalam industri jasa, diperlukan penelitian yang lebih spesifik untuk memahami bagaimana kompensasi tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang sangat bergantung pada interaksi langsung antara karyawan dan pelanggan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta. Dengan demikian, diharapkan hasil studi ini dapat memberikan wawasan strategis bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing di industri perhotelan.

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan memahami secara mendalam pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta. Penelitian ini menggunakan wawancara sebagai metode

pengumpulan data utama. Menurut Abdussamad (2021) wawancara dalam riset kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data kualitatif yang mendalam. Responden yang dipilih adalah karyawan Grand Orchardz Hotel Kemayoran yang memiliki pengalaman langsung terkait kompensasi. Pemilihan responden menggunakan teknik purposive sampling, dimana responden dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti jabatan atau lama bekerja, yang relevan dengan fokus penelitian. Purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel di mana peneliti memilih individu yang telah lolos tahap seleksi karena memenuhi kriteria tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti (Abdussamad, 2021). Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 10 orang yang dipilih dari departemen operasional di hotel.

Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan informan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Fuadah (2021) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Wawancara dirancang untuk menggali pandangan dan pengalaman karyawan mengenai kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja mereka. Instrumen wawancara terdiri dari enam pertanyaan utama yang difokuskan pada tiga topik: 1) sistem kompensasi yang diterima oleh karyawan, 2) hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di hotel, dan 3) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kinerja karyawan di hotel. Adapun enam pertanyaan utama dalam wawancara ini adalah: 1) "Apa pendapat Anda tentang kompensasi yang diberikan oleh hotel terhadap kinerja Anda?" untuk menilai hubungan antara kompensasi yang diterima dan kinerja karyawan; 2) "Apakah Anda merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan?" untuk mengeksplorasi apakah kompensasi dirasakan adil dan sesuai dengan beban kerja; 3) "Menurut Anda, apakah kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi Anda dalam bekerja?" untuk menggali pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan; 4) "Bagaimana kompensasi yang Anda terima mempengaruhi kepuasan kerja Anda secara keseluruhan?" untuk mengeksplorasi hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja; 5) "Apakah ada jenis kompensasi lain yang menurut Anda dapat lebih meningkatkan kinerja Anda?" untuk mengetahui apakah ada bentuk kompensasi lain yang dianggap lebih efektif; dan 6) "Sejauh mana Anda merasa bahwa pemberian kompensasi di hotel ini berkontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan?" untuk mengukur persepsi karyawan mengenai kontribusi kompensasi terhadap tujuan hotel secara keseluruhan.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan analisis tematik, Menurut Braun & Clarke (2021) analisis tematik adalah metode untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola (tema) dalam data kualitatif. Proses ini melibatkan pengkategorian jawaban responden ke dalam tema-tema utama yang menggambarkan hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Analisis tematik membantu mengidentifikasi pola-pola yang muncul dari data wawancara dan memberikan pemahaman mendalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini berfokus untuk menganalisis sejauh mana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap 10 responden dari departemen operasional di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta, ditemukan bahwa para responden menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, yang terangkum pada tabel 1.

**Tabel 1. Sample Hasil Wawancara di Grand Orchardz Hotel Kemayoran Jakarta**

Pertanyaan	Hasil
Apa pendapat Anda tentang kompensasi yang diberikan oleh hotel terhadap kinerja Anda?	Responden berpendapat bahwa mereka sangat puas dengan kompensasi yang diberikan oleh hotel, ungkapnya "Bagi saya kompensasi yang diberikan hotel baik karena bukan hanya gaji pokok yang saya terima, tetapi juga saya menerima berbagai penghargaan yang layak, hingga tunjangan dan bonus yang dapat memotivasi saya."
Apakah Anda merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang Anda lakukan?	Sebagian besar responden menjawab sesuai seperti ungkap salah satu responden bahwa "Saya merasa kompensasi yang saya terima sudah sangat sesuai dengan tugas operasional yang saya jalani sekarang, walaupun memang membutuhkan banyak energi namun kompensasi yang diterima mencerminkan itu dengan baik."
Menurut Anda, apakah kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi Anda dalam bekerja?	Hasil wawancara sebagian besar mengatakan "Ya, kompensasi yang baik sangat meningkatkan motivasi saya, bagi saya ketika kompensasi yang diterima baik saya pun akan lebih bersemangat dan fokus memberikan hasil terbaik untuk pekerjaan saya karena hasil yang diterima."
Bagaimana kompensasi yang Anda terima mempengaruhi kepuasan kerja Anda secara keseluruhan?	Ungkap sebagian besar responden "secara keseluruhan kompensasi yang saya terima sangat mempengaruhi kepuasan kerja saya, karena ketika saya merasa telah dihargai, itu akan membuat saya merasa lebih puas bekerja di hotel ini dan menjadi lebih semangat."
Apakah ada jenis kompensasi lain yang menurut Anda dapat lebih meningkatkan kinerja Anda?	Responden telah merasa puas sehingga sebagian besar mengungkapkan bahwa "Saat ini kompensasi yang diberikan sudah sangat baik, dan saya tidak merasa perlu ada tambahan lainnya. Untuk sekarang ini saya merasa sangat puas dengan sistem yang ada."

<p>Sejauh mana Anda merasa bahwa pemberian kompensasi di hotel ini berkontribusi terhadap tercapainya tujuan perusahaan?</p>	<p>Responden mengungkapkan "Saya rasa dengan pemberian kompensasi yang baik akan sangat berkontribusi terhadap tercapainya tujuan hotel ini, dilihat dari ketika karyawan merasa dihargai maka saya rasa mereka lebih bersemangat untuk bekerja keras mencapai target."</p>
--	---

---

*Sumber: Data Olahan Peneliti, 2024*

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, semua responden merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah memadai dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Gaji pokok, insentif tambahan, serta tunjangan dan bonus yang diterima dianggap memberikan penghargaan yang layak atas upaya mereka dalam menjalankan tugas di hotel. Para responden juga mengungkapkan bahwa kompensasi tersebut tidak hanya mencerminkan nilai dari pekerjaan mereka tetapi juga mendukung kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Para responden sepakat bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan jenis dan beban pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa hotel telah berhasil menciptakan rasa keadilan dalam pemberian kompensasi. Karyawan merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Selain itu, kompensasi yang memadai juga dirasakan berdampak langsung terhadap motivasi kerja. Semua responden sepakat bahwa pemberian kompensasi yang baik memberikan dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih giat, lebih bersemangat, dan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Mereka menganggap bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh hotel memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kualitas kerja mereka.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima berkontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Para responden mengungkapkan bahwa penghargaan dalam bentuk gaji, bonus, dan tunjangan tidak hanya memberikan rasa puas secara material tetapi juga secara emosional, karena mereka merasa dihargai atas kerja keras mereka. Hal ini sejalan dengan teori motivasi-higiene Herzberg, yang menyebutkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Para responden merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah mencukupi kebutuhan mereka dan menciptakan suasana kerja yang positif.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada satu pun responden yang merasa perlu adanya jenis kompensasi tambahan. Semua responden menyatakan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa hotel telah berhasil merancang sistem kompensasi yang tidak hanya kompetitif tetapi juga relevan dengan kebutuhan karyawan. Lebih lanjut, mayoritas responden sepakat bahwa kompensasi yang diberikan berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Mereka percaya bahwa pemberian kompensasi yang layak mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, sehingga membantu perusahaan mencapai target operasional maupun strategis.

## **Pembahasan**

Penemuan ini konsisten dengan teori Milkovich (2005) dalam Seto et al., (2023), yang menjelaskan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja mereka, termasuk manfaat

finansial dan nonfinansial. Penelitian ini juga mendukung studi sebelumnya oleh Fauzan & Sary (2020), yang menemukan bahwa kompensasi memberikan kontribusi signifikan terhadap motivasi dan produktivitas karyawan di sektor jasa. Hal ini relevan dengan kondisi di Grand Orchardz Hotel Kemayoran, di mana pemberian kompensasi tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga memberikan rasa kepuasan yang tinggi bagi karyawan. Tingkat kepuasan ini pada akhirnya turut mendukung peningkatan kualitas pelayanan hotel dan stabilitas organisasi.

Selain itu, temuan penelitian ini juga memperkuat hasil dari Saputro et al. (2022), yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Di Grand Orchardz, penerapan kompensasi yang dirancang dengan baik telah berperan dalam menjaga keseimbangan antara kesejahteraan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini terlihat dari tingkat turnover yang rendah dan kepuasan pelanggan yang tinggi, yang menjadi indikator keberhasilan strategi kompensasi hotel dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Namun, meskipun hasil ini menunjukkan tingkat keberhasilan yang tinggi, studi ini juga mencatat perlunya pengelolaan kompensasi yang terus berkembang. Seperti yang dijelaskan Armstrong dan Taylor (2023), sistem kompensasi perlu dievaluasi secara berkala untuk memastikan relevansinya dengan kondisi pasar tenaga kerja dan kebutuhan karyawan. Dengan terus melakukan evaluasi dan inovasi, Grand Orchardz Hotel Kemayoran dapat mempertahankan daya saingnya di sektor perhotelan yang sangat dinamis. Penelitian ini memberikan kontribusi tambahan pada literatur yang ada dengan mengeksplorasi pengaruh kompensasi di sektor perhotelan, yang sebelumnya masih jarang diteliti, khususnya di Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi di Grand Orchardz Hotel Kemayoran tidak hanya berhasil menciptakan kepuasan kerja karyawan, tetapi juga membangun keterikatan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan. Hal ini terlihat dari pengakuan responden yang merasa dihargai atas kontribusi mereka, baik secara finansial maupun emosional, melalui kompensasi yang diterima. Kepuasan kerja yang dihasilkan dari kompensasi ini menjadi landasan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas individu maupun kolektif. Selain itu, tingkat kepuasan yang tinggi juga berpotensi memperkuat loyalitas karyawan, mengurangi tingkat turnover, dan menjaga stabilitas organisasi. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam merancang sistem kompensasi yang tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan material tetapi juga aspek penghargaan emosional dan pengakuan profesional.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan di Grand Orchardz Hotel Kemayoran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Para karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, yang mencakup gaji, bonus, insentif, serta manfaat non-finansial lainnya. Kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, seperti peningkatan kualitas layanan dan rendahnya tingkat turnover. Kontribusi penelitian ini terletak pada pengembangan pemahaman tentang pengaruh kompensasi dalam konteks sektor perhotelan di Indonesia, yang sebelumnya kurang mendapat perhatian dalam studi terdahulu. Secara teoretis, penelitian ini menguatkan konsep-konsep yang ada mengenai hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, serta memperluas penerapannya dalam sektor jasa. Secara praktis, temuan ini memberikan wawasan bagi

manajemen hotel untuk terus mengelola dan mengembangkan sistem kompensasi yang relevan dengan kebutuhan karyawan dan kondisi pasar tenaga kerja. Untuk penelitian di masa depan, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor organisasi atau budaya kerja, serta mengkaji lebih lanjut pengaruh kompensasi terhadap kinerja jangka panjang dalam sektor perhotelan.

## Daftar Pustaka

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press. Retrieved from <https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/8793/Buku-Metode-Penelitian-Kualitatif.pdf>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management*. Kogan Page.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic Analysis: A Practical Guide*. SAGE Publications.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209-223.
- Fauzan, S. M., & Sary, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(6), 928-937.
- Fuadah, K. (2021). Analisis Strategi Promosi Melalui Penerapan Sales Promotion Dalam Perspektif Prinsip Syariah (Studi Kasus Pada Toko Pertanian Tani Berkah Desa Kubangpari Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes). Retrieved from Bachelor thesis, IAIN Syekh Nurjati Cirebon: <http://repository.syekhnurjati.ac.id/id/eprint/5059>
- Muliawati, T., & Firanto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 8(2), 606-620.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*, 3(1), 60-74.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Adminitrasi Bisnis*, 8(1), 98-106.
- Saleh, M. (2024). Review Literatur Kompensasi dalam Pengelolaan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(1), 819-826.
- Saputro, E. M., Armansyah, & Herman. (2020). The Effect of Compensation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 27-29.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., & Jaya, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 Ed.). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.