



---

## ANALISIS KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV CIBULUH LAND BOJONG KONENG SENTUL

Siti Rohimah<sup>1</sup>, Sigit Purwanto<sup>2</sup>, Agung Wibowo<sup>3</sup>

Universitas Ibn Khaldun Bogor

[Sitirohimah177@gmail.com](mailto:Sitirohimah177@gmail.com)<sup>1</sup> [sigitpurwanto@uika-bogor.ac.id](mailto:sigitpurwanto@uika-bogor.ac.id)<sup>2</sup> [agung.wibowo@uika-bogor.ac.id](mailto:agung.wibowo@uika-bogor.ac.id)<sup>3</sup>

Korespondensi penulis: [Sitirohimaah177@gmail.com](mailto:Sitirohimaah177@gmail.com)

**Abstract.** *Employees play an important role in a company as the driving force of the company. Without human resources, a company will not be able to carry out its business activities properly because employee performance is very important for the organization. Compensation to employees and employee job satisfaction are important in improving employee performance so that a company can develop better. This study uses a qualitative approach method with a descriptive analysis research type. The data sources used in this study are primary and secondary data, which are obtained from the results of: observation, interviews, documentation through previous research, books, journals, and other sources relevant to this study. The data analysis technique in this study uses the nvivo 15 pro application with a four-stage data analysis process, namely: data import, data coding, data visualization, and data extraction. The results of this study indicate that: The compensation applied by CV Cibuluh Land has been proven to be able to increase employee enthusiasm and performance, Employee job satisfaction at CV Cibuluh Land reflects comfort in working, high loyalty, and harmonious working relationships that will improve employee performance, and The results of the analysis show that compensation and job satisfaction have a significant relationship to employee performance. Employees who receive proper compensation and feel satisfied with their work will show better performance, be more disciplined, and loyal to the company.*

**Keywords:** *Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak.** Karyawan berperan penting dalam sebuah perusahaan sebagai roda penggerak perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak akan mampu menjalankan kegiatan bisnisnya dengan tepat karena kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi pemberian kompensasi kepada karyawan dan kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga sebuah perusahaan dapat berkembang lebih baik. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang didapat dari hasil : observasi, wawancara, dokumentasi melalui penelitian terdahulu, buku-buku, jurnal, dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan penelitian ini. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi nvivo 15 pro dengan proses analisis data secara empat tahap, yaitu: import data, coding data, visualisasi data, dan ekstrak data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Kompensasi yang diterapkan oleh CV Cibuluh Land terbukti mampu meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan di CV Cibuluh Land mencerminkan adanya kenyamanan dalam bekerja, loyalitas tinggi, serta



---

hubungan kerja yang harmonis yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi layak dan merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih disiplin, serta loyal terhadap perusahaan.

Kata kunci : Kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai sarana pelaksanaan hak dan kewajiban antara karyawan dengan perusahaan agar karyawan merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya di organisasi. Ketika aktivitas kerja dilakukan oleh karyawan dengan rasa tanggung jawab, organisasi dapat memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi. Bentuk kompensasi sendiri terbagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan pembayaran insentif yang diberikan secara langsung dan berkala kepada mereka yang melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, meliputi gaji, uang lembur, dan bonus. Di sisi lain, penghargaan tidak langsung seperti tunjangan dan bonus khusus juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya, setiap orang bekerja untuk mendapatkan penghasilan. Oleh karena itu, kompensasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan, karena karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Milenia, 2022)

Suatu organisasi selalu berusaha memastikan bahwa karyawannya efektif, maka organisasi tersebut dapat dikatakan efektif. Salah satu pendorong tercapainya efektivitas adalah kompensasi. Kompensasi memberikan penghargaan berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemberian penghargaan sangat penting untuk membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya dan meningkatkan efisiensinya. (Michiko Masinambow, 2024)

Kepuasan kerja adalah rasa senang atau kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap tempat kerjanya. Tingkat kepuasan ini terjadi ketika karyawan yakin bahwa pekerjaannya sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain gaji yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atas usahanya, mengikuti kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja. (Sutrisno1, 2022)

Pemerintah telah mengatur kompensasi kinerja karyawan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 pasal 15, PP ini mengatur kompensasi bagi Pekerja yang dipekerjakan dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). yang berbunyi:



---

Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT. (Pemerintah pusat Indonesia, 2021)

Kinerja karyawan adalah ketika seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya dan mencapai hasil kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang mampu diselesaikannya. Tentu saja, setiap perusahaan mengharapkan kinerja dan keterampilan yang tepat dari karyawannya. Hal ini menjadikan kinerja sebagai dasar penilaian perusahaan, karena penting bagi perusahaan untuk melakukan penilaian kinerja karyawan. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kualitas dan pengetahuan mereka tentang tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka. Tentu saja, setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda. (Amna Cholishoh, 2021)

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian berada di CV Cibuluh Land yang berlokasi di Bojong Koneng Sentul, Bogor. Informan yang terlibat adalah empat orang karyawan CV Cibuluh Land yang memiliki posisi dan jabatan yang berbeda-beda, terdiri dari dua orang sebagai informan kunci dengan jabatan Manajer Sumber Daya Manusia dan Supervisor, serta dua orang lainnya sebagai informan pendukung dengan jabatan Staf Operasional dan Staf Lapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari hasil wawancara dengan informan, peneliti akan menyajikan hasil tersebut dengan pengolahan data menggunakan aplikasi Nvivo versi 15. Peneliti membagi hasil pengolahan data berdasarkan beberapa indikator:

### **Deskripsi Kompensasi**

Untuk indikator kompensasi di CV Cibuluh Land berdasarkan hasil observasi lapangan oleh peneliti dimana kompensasi berfokus pada pemberian upah dan insentif yang diterapkan kepada seluruh karyawan di CV Cibuluh Land, berdasarkan observasi lapangan, peneliti menemukan bahwa kompensasi yang adil dan transparan merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga moral dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis nvivo yaitu word cloud dan tree map terlihat bahwa karyawan, kompensasi, kinerja, dan insentif muncul paling besar dari kata-kata lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh informan memberikan penilaian terhadap sistem kompensasi dan beranggapan bahwa kompensasi memiliki peranan penting dalam mendorong kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam mendukung tercapainya tujuan di CV Cibuluh Land, dominannya kata kompensasi menunjukkan bahwa topik ini menjadi perhatian besar bagi informan, yaitu berkaitan dengan gaji, insentif, atau bentuk apresiasi lain yang dianggap penting. Pada grafik tersebut terlihat adanya hubungan antara kinerja karyawan karena sebagian besar mencerminkan faktor-faktor yang dapat memengaruhinya secara langsung



---

maupun tidak langsung. Misalnya, kompensasi dan dorongan berperan sebagai faktor pendorong motivasi.

Hasil word cloud dan tree map kompensasi pada CV Cibuluh Land masih belum merata, hal ini disebabkan oleh absensi yang kurang akurat dan beberapa karyawan yang masih belum mengerti atau belum memahami pemberian kompensasi, yang dinilai oleh perusahaan dari masing-masing karyawan dari segi kinerja karyawan, keaktifan, inisiatif, dan ketekunan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman beberapa karyawan saat diberitahu oleh perusahaan terkait pemberian kompensasi ini karena CV Cibuluh Land tidak hanya merekrut karyawan dari luar tetapi juga dari masyarakat sekitar yang diperbolehkan bekerja di CV Cibuluh Land tanpa melihat latar belakang orang yang bekerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Putri Nur Alis Azizah, Atep Kustiwa, (2024) yang berjudul “Implementasi kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Barokah Bandung” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kompensasi berupa upah dan bonus uang makan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam meningkatkan kedisiplinan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

### **Deskripsi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis nvivo yaitu word cloud dan tree map word cloud, kata kinerja, insentif, dan kepuasan muncul paling besar dibandingkan kata lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa menurut informan, aspek-aspek tersebut merupakan hal utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Di CV Cibuluh Land, kepuasan kerja tercermin dari bagaimana manajemen menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif seperti kerja sama tim yang baik, komunikasi yang lancar, dan hubungan yang harmonis antar rekan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga semangat kerja karyawan.

CV Cibuluh Land juga secara rutin melakukan evaluasi untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, evaluasi ini membantu manajemen dalam mengidentifikasi hal-hal yang perlu ditingkatkan agar suasana kerja tetap kondusif atau efektif, ketika kepuasan kerja meningkat, kinerja juga meningkat, inilah yang disebut peningkatan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan dan kemajuan di CV Cibuluh Land, ketika perusahaan merasa kondisi kepuasan kerja karyawan baik, bukan berarti upaya peningkatannya dapat dihentikan.

Ketika karyawan merasa mendapatkan imbalan atau kompensasi yang layak dan akan meningkatkan kepuasan kerjanya, maka kualitas kerjanya cenderung lebih baik dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja yang tidak seimbang, terutama pada musim liburan atau acara besar, ada karyawan yang merasa pekerjaan terlalu berat tetapi tidak selalu diiringi dengan kompensasi ekstra dan tingkat gaji belum optimal, meskipun sesuai dengan UMR, tetapi beberapa karyawan merasa itu tidak cukup untuk kebutuhan sehari-hari, hal ini disebabkan oleh gaya hidup mereka yang berbeda-beda.



---

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh (Abdul Aziez, (2022) Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebagai Peran Mediasi dengan hasil penelitian bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Konsepnya adalah keterikatan karyawan dapat membuat karyawan merasa tidak sendiri dan tidak terbebani, sehingga keterikatan karyawan dapat memberantas masalah pekerjaan yang sulit.

### **Deskripsi Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis nvivo, yaitu word cloud dan tree map di bawah ini, kata kinerja, insentif, dan bonus merupakan kata yang paling dominan disebutkan oleh informan, dan tampak paling banyak di antara kata-kata lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa menurut semua informan, ketiga aspek tersebut memiliki pengaruh besar terhadap kualitas kerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja karyawan di CV Cibuluh Land merupakan cerminan keberhasilan manajemen dalam membangun sistem kerja yang efektif dan terstruktur dan karyawan dituntut tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga melakukannya dengan standar pelayanan yang tinggi, terutama karena lingkungan kerja ini merupakan objek wisata di mana mereka harus bertatap muka dengan pengunjung dengan pelayanan yang baik, tanggap, serta menjaga kebersihan dan keamanan area.

Kinerja karyawan di CV Cibuluh Land dipengaruhi oleh kompensasi karena kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan sesuai dari segi gaji, tunjangan, dan bonus, karyawan akan bekerja lebih serius dan bertanggung jawab. Misalnya, ketika mendapatkan insentif tambahan di acara-acara besar dapat membuat karyawan lebih bersemangat dan tanggap. Namun, jika kompensasi dirasakan kurang, semangat kerja dapat menurun, dan kinerja karyawan pun terlihat lambat atau kurang optimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Wang Xiao Dong, Ooi Kok Loang, (2023) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Gaji terhadap Kinerja Karyawan di Shengshitongda: Sebuah Investigasi Kualitatif". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi gaji di Shengshitongda kompetitif dan adil, serta memberikan saran perbaikan untuk lebih mendukung kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan akan memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

### **Deskripsi Hubungan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil analisis nvivo, yaitu word cloud dan tree map dari word cloud dan tree map di bawah ini, kata kompensasi dan kinerja merupakan kata yang paling dominan disebutkan oleh informan, dan terlihat paling banyak di antara kata-kata lainnya dan terdapat hubungan yang erat antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, karena sebagian besar mencerminkan faktor-faktor yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan, dan kepuasan kerja yang terbentuk dari sistem kompensasi yang adil dan transparan cenderung secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi



---

kinerja. Karyawan yang merasa puas umumnya memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta menunjukkan tanggung jawab dan inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini secara tidak langsung mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Adelia Balerina, et.al (2024) yang berjudul Analisis Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan PT. Tirta Investama. Hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

#### **A. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di CV Cibuluh Land Bojong Koneng Sentul.**

Menurut Singodimedjo (2011) dalam buku karya Ita Rahmati, dkk (2020:14) terdapat beberapa hal yang menjadi tolok ukur keberhasilan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, antara lain:

**Gaji:** Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara rutin, biasanya satu kali dalam sebulan. Sistem penggajian di CV Cibuluh Land dilakukan dengan evaluasi berkala.

**Tunjangan:** Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan karena karyawan tersebut dinilai telah memberikan kontribusi yang baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tunjangan kepada karyawan di CV Cibuluh Land diberikan berdasarkan kapasitas kerja, tanggung jawab, dan jam kerja.

**Insentif:** Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan atas prestasi yang dicapainya. Pemberian insentif kepada karyawan di CV Cibuluh Land diberikan berdasarkan waktu rutin.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Cibuluh Land yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian gaji kepada karyawan secara rutin setiap bulan dan melakukan evaluasi berkala setiap 3 sampai 6 bulan sekali serta penilaian dilakukan berdasarkan beberapa aspek, seperti tingkat kehadiran, kedisiplinan, kualitas hasil kerja, dan inisiatif dalam melaksanakan tugas.

#### **B. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Cibuluh Land Bojong Koneng Sentul**

Berdasarkan Indikator Kepuasan Kerja Menurut Hasibuan (2001) dalam buku karya Drs. Bintoro, (2017: 90-91) ada beberapa hal yang menjadi tolok ukur keberhasilan kepuasan karyawan dalam mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan diantaranya:



---

**Loyalitas:** Profesional mengukur loyalitas yang telah diberikan karyawan terhadap jabatan dan organisasinya. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dipertimbangkan oleh manajemen CV Cibuluh Land, loyalitas ini tidak hanya dilihat dari lamanya seseorang bekerja di perusahaan, tetapi juga dari sikap dan komitmen yang ditunjukkan saat menjalankan tugasnya.

**Kapasitas:** Evaluasi hasil kerja, baik jumlah maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan dari uraian pekerjaannya. Tingkat kapasitas karyawan di CV Cibuluh Land umumnya cukup tinggi, terutama bagi karyawan yang telah lama bekerja. Mereka menunjukkan komitmen yang kuat terhadap perusahaan. **Kejujuran:** Penilaian menilai kejujuran dalam menjalankan tugas untuk memenuhi kesepakatan baik untuk diri sendiri maupun orang lain. Kejujuran karyawan di CV Cibuluh Land, tidak hanya antar karyawan, tetapi juga dalam interaksi dengan pengunjung, karyawan yang jujur akan memberikan informasi yang akurat dan transparan kepada pengunjung mengenai layanan yang tersedia.

**Kreativitas:** Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan. Kreativitas karyawan harus ditingkatkan karena lingkungan kerja yang mendukung kreativitas akan mendorong karyawan untuk berbagi ide dan berkolaborasi, sehingga menciptakan suasana yang positif dan produktif.

**Kepemimpinan:** Kemampuan memimpin, memiliki kepribadian yang kuat, dihormati, memiliki otoritas, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahan untuk bekerja secara efektif. Masih perlu diperkuat, belum semua karyawan pada posisi kepemimpinan menengah ke bawah menunjukkan karakter kepemimpinan yang matang.

**Tingkat Gaji:** Perusahaan perlu memberikan gaji yang sepadan dengan usaha dan peran karyawan, agar karyawan merasa dihargai dan puas. Gaji di CV Cibuluh Land ditentukan berdasarkan tingkat kinerja dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Cibuluh Land Bojong Koneng Sentul, dipengaruhi oleh beberapa faktor utama seperti loyalitas, kapasitas, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, dan tingkat gaji.

### **C. Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Cibuluh Land Bojong Koneng Sentul.**

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Novia, dkk (2021: 40) ada beberapa hal yang menjadi tolok ukur keberhasilan kinerja karyawan dalam memengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap perusahaan, antara lain:

**Kuantitas Pekerjaan:** Penilaian ini dilakukan dengan membandingkan antara jumlah beban kerja yang seharusnya (norma kerja baku) dengan kemampuan aktual seorang karyawan. Kuantitas pekerjaan yang diberikan tanpa mengorbankan kualitas, maka operasional harian akan berjalan dan tingkat kepuasan pengunjung akan tetap terjaga.



---

**Kualitas Pekerjaan:** Penilaian ini menyangkut kualitas pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan beban kerjanya. Tingkat kualitas pekerjaan ini terdiri dari berbagai penilaian berupa: tingkat ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, kemampuan dalam menggunakan dan memelihara peralatan kerja, serta memiliki keahlian dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif.

**Pemanfaatan Waktu:** Penggunaan waktu kerja yang disesuaikan dengan ketentuan perusahaan secara tepat waktu. Pemanfaatan waktu di CV Cibuluh Land merupakan aspek penting dalam menunjang kelancaran operasional sehari-hari.

**Tingkat Kehadiran:** Penilaian yang digunakan dalam menentukan standar ini adalah apabila kehadiran karyawan di tempat kerja berada di bawah standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut tidak akan dapat memberikan hasil kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

**Kerja Sama:** Penilaian yang didasarkan pada keterlibatan seluruh karyawan dalam melaksanakan kerja sama dalam menyelesaikan tanggung jawab tim untuk mencapai target yang telah ditetapkan akan berpengaruh terhadap keberhasilan bagian yang diawasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Cibuluh Land Bojong Koneng Sentul. Dalam hal ini kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa faktor seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerja sama.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Cibuluh Land Bojong Koneng Sentul yang telah dianalisis menggunakan perangkat lunak Nvivo 15, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan belum sepenuhnya efektif meskipun telah memberikan standar gaji UMR, insentif dan bonus yang diberikan. Hal ini menyebabkan sebagian karyawan merasa kurang dihargai atas kontribusinya dan gaya hidup karyawan yang berbeda.

Kepuasan kerja karyawan di CV Cibuluh Land, sebagian karyawan mencerminkan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya, loyalitas yang tinggi, dan hubungan kerja yang positif. Faktor-faktor seperti penghargaan atas kontribusi, dan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan merupakan elemen penting yang meningkatkan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan ini juga berdampak pada kinerja karyawan dan dipengaruhi oleh enam aspek utama, yaitu: loyalitas, kapasitas, kejujuran, kreativitas, kepemimpinan, dan gaji. Jika semua aspek tersebut terpenuhi dan saling mendukung, akan tercipta suasana kerja yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja dan pertumbuhan perusahaan.



---

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan dan karyawan yang memperoleh kompensasi yang tepat akan termotivasi dan sebagian karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih disiplin, dan loyal terhadap perusahaan, maka tingkat kepuasannya akan meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Azizah dkk, (2024). *Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Cv Barokah Bandung*, (Vol. 6, Issue 1).
- Abdul Aziez. (2022). *The Effect Of Employee Engagement On Employee Performance With Job Satisfaction And Compensation As Mediating Role*. *JOSR:Journal of Social Research*, 1(3)(221–230).
- Adelia Balerina (2024). Analisis Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tirta Investama). *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3025–1192((2024), 2 (3): 115–122).
- Amna Cholishoh. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal)*. *Universitas Islam Negeri Walisongo*.
- Drs. Bintoro, M. T. Drs. D. (2017:90-91). *manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Medi
- Hardani, dkk. (2020:120-138). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (A. Md. ,AK Husnu Abadi, Ed.). *Pustaka Ilmu* .
- Ita Rahmati Lailatus Sa’adah Devi Aprillia. (2020:14). *Aktor Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap kompensasi Karyawan* . *Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah*.
- Michiko Masinambow, dkk. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Sam Ratulangi Manado*. *Productivity*, Vol. 5. No. 2, 2024.

- Milenia, dkk (2022). *Analisis Sistem Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Target Pada Pt Pabrik Gula Djombang*. Universitas Bhayangkara.
- Mumtaz, H. M., Purwanto, S., & Wibowo, A. (2024) The Effect of Work Environment and Compesation on Employee Performance at PT. Premiumtrans Lintas Nusantara.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, LN.2021/No,45, TLN No.6647 jdih.setkab.go.id : 42 hlm. 11 (2021).
- Prof. Dr. Sugiyono. (2021:52). *metode penelitian komunikasi* (M. S. Prof. Dr. sunarto, Ed.). alfabeta .
- Sutrisno, dkk. (2022). *Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature* . *Management Studies and Entrepreneurship Journal* , 3478–3478.
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... & Arianto, T. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Sigit Purwanto, S. I. P. (2024). Definisi Dan Konsep. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1.
- Wang Xiao Dong, (2023). *The Influence Of Salary Compensation On Employee Performance In Shengshitongda: A Qualitative Investigation*. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development*, 8(53).