

# ANALISIS KOMPARATIF KINERJA KARYAWAN SEBELUM DAN SESUDAH DI BERIKAN KOMPENSASI

Ambok Upek<sup>1</sup>Trisnawati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRACT
<p><b>Histori Artikel:</b> Diterima xxxx, 20xx Direvisi xxxx, 20xx Diterbitkan xxxx, 20xx</p>	<p><i>Comparative Analysis Between Employees Who Have Received Compensation And Those Who Have Not Received Compensation. In addition to paying UMR wages, J&amp;T Express also implements compensation for employees with a system for sending and receiving packages that successfully arrive and deliver, in other words, the company provides direct remuneration for the work performance of its employees, of course, these bonuses are outside of the basic salary received with the intention that employees are more loyal to the company so as to give a good reputation to the company's big name in the eyes of customers. However, in this case, is the point of view of the definition appropriate and in line with the company's expectations? In this study the authors used a descriptive qualitative research method while the technique used in this study was a purposive sampling technique. The results shown by employees after compensation are having a positive response for the company, both in terms of cooperation bonds, job satisfaction, procurement effectiveness, motivation and discipline.</i></p>
<p><b>Keyword:</b> <i>Compensation comparative employees</i></p>	
<p><b>Corresponding Author:</b> Ambok Upek, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma, Jl. Jendral Ahmad Yani, Palembang, 30111, Indonesia, Email: uf3.k.b23@gmail.com</p>	

## Pendahuluan

Peradaban ekonomi dan bisnis di era modern saat ini semakin memudahkan kita dalam kapasitas jual beli, seiring perkembangan dan inovasi sehingga jual beli dapat di lakukan di mana dan kapan saja selagi tempat tersebut terjangkau jaringan internet apa lagi maraknya toko online (*online shop*) saat ini yang telah menyediakan berbagai kebutuhan kita yang dapat di akses dengan mudah menggunakan handphone, laptop atau komputer kita dapat menikmati pengalaman berbelanja dan berselancar di dunia maya mencari atau membeli barang-barang yang kita inginkan ataupun hanya sekedar memeriksa info *price* pada suatu produk. Tentu saja ini memberikan impact yang baik bagi masyarakat apa lagi di masa pandemi covid-19 yang beberapa waktu lalu sempat menjadi momok yang mengerikan sehingga pemerintah menerapkan PPKM (pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat) dan dengan adanya online shop dapat menjadi alternatif dalam berbelanja di masa PPKM (pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat). namun hal tersebut tentu tidak dapat di lakukan secara maksimal tanpa adanya spesialis jasa pengiriman dan penerimaan barang yang berkontribusi untuk memaksimalkan jangkauan *online shop* tersebut sehingga produk dapat di nikmati masyarakat secara agregatif baik lokal maupun luar negeri.

Sebagaimana yang kita ketahui bahwa sumber daya merupakan prioritas utama dalam sebuah perusahaan dan termasuk ujung tombak perusahaan yang berperan penting dalam aktivasi suatu perusahaan sehingga aktivitas dan kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik sebagaimana tujuan perusahaan. adapun salah satunya ialah sumber daya manusia yang tentunya berperan sebagai *lokomotif* perusahaan dalam menentuka arah, rute, dan laju suatu perusahaan, Apalagi di era globalisasi semacam ini tentu perusahaan di tantang untuk selalu *survival* dan siap bersaing dalam percaturan dunia bisnis, dan tentunya perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas agar perusahaan dapat beradaptasi pada peradaban sehingga

perusahaan dapat terus aktif baik dalam memproduksi, berinovasi dan berkarya. Maka dari itu untuk menjembatani hal tersebut perusahaan harus menerapkan semacam strategi yang dapat di gunakan untuk menunjangnya, dan salah satu aspek yang dapat di terapkan ialah kompensasi.

Adapun Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat di gunakan sebagai alat perusahaan agar lebih mudah dalam menemukan karyawan yang berpotensi dan memiliki kinerja yang baik karena dengan adanya pemberian kompensasi tentu ini merupakan umpan baik bagi perusahaan dan karyawan, mengingat kompensasi merupakan imbalan di luar dari pada gaji pokok yang di berikan perusahaan atas kontribusi jasa mereka dalam menyelesaikan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Tentu kompensasi menjadi nilai tambah dalam memotivasi karyawan agar lebih loyal kepada perusahaan karna dengan adanya penerapan kompensasi setidaknya dapat meringankan sedikit beban hidup mereka baik dari segi finansial maupun non-finansial dan tentunya itu dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. sebagaimana salah satu jasa pengiriman dan penerimaan barang yakni J&T Express cabang sukarami, Palembang. Selain pemberian upah UMR J&T Express juga menerapkan pemberian kompensasi bagi para karyawan dengan sistem pengiriman dan penerimaan paket yang berhasil sampai dan di antar, adapun jenis kompensasi tersebut di antaranya ialah, menurut pak alek selaku ketua organisasi, yaitu :

1. Kompensasi langsung

- Karyawan Pengantar paket.

Adapun di J&T memberikan berupa kompensasi finansial langsung yaitu komisi upah kepada setiap karyawannya yang mana komisi atau upah tersebut di luar dari pada gaji pokok karyawan dan di peroleh dari setiap pengantaran per-1 paket yang mana di hitung 2000 rupiah per-paket.

- Karyawan penjemput paket.

Sedangkan bagi karyawan penjemput paket mereka juga mendapat kompensasi langsung berupa komisi upah dari setiap paket kiriman yang di hitung dari massa berat paket per-1kg 2000 rupiah.

- Admin atau *costomer service*.

Selanjutnya ialah admin atau *costumer service* juga memperoleh komisi upah yang berasal dari setiap pelanggan dengan komisi 2000 rupiah per-paket.

2. Kompensasi tidak langsung.

Karyawan pengantar paket, Karyawan penjemput paket, Admin atau *costumer service* selain mendapatkan komisi finansial langsung karyawan tersebut juga memperoleh beberapa fasilitas dari perusahaan yaitu :

- Wifi gratis di sekitar area perusahaan.

Adapun wifi gratis yang di sediakan perusahaan diperuntukan bagi karyawan agar memudahkan mereka dalam bekerja dan melayani pelanggan.

**Tabel 1.1. Kompensasi Insentif Kinerja Sebelum Dan Sesudah.**

No	Aktivitas	kalkulasi	Sebelum menyelesaikan pekerjaan	Sesudah menyelesaikan pekerjaan
1	Mengantar paket	perpaket	0	2000
2	Menjemput paket	Per 1kg paket	0	2000
3	<i>Costumer service</i>	Perpaket	0	2000

Dalam kapasitas ini karyawan akan mendapatkan gaji tambahan yang terhitung dari berapa banyak sebuah aktivitas yang di selesaikannya, dengan kata lain perusahaan memberi balas jasa secara langsung terhadap prestasi kerja karyawannya yang tentunya bonus tersebut di luar dari pada gaji pokok yang di terima dengan maksud agar para karyawan lebih loyal terhadap perusahaan sehingga memberikan reputasi yang baik terhadap nama besar perusahaan di mata pelanggan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut bagaimana kinerja karyawan sebelum dan sesudah di berikan kompensasi *J&T Express*?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, kinerja karyawan J&T Express sebelum dan sesudah di berikan kompensasi?

## Metode Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif dimana data tersebut diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat dengan mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif mulai dilakukan pada saat proses pengumpulan data berlangsung, dan telah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh Milles dan Huberman analisis data kualitatif menggunakan kata-kata yang selalu disusun dalam sebuah teks yang diperluas atau dideskripsikan. Dalam penelitian ini, teknis analisis data yang dipilih adalah analisis data model Milles dan Huberman, Maknun dalam (Oga, 2022), yaitu meliputi: (1) mengumpulkan data, (2) Reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) pengambilan kesimpulan lalu verifikasi.

Menjelaskan kronologis penelitian, termasuk desain penelitian, prosedur penelitian (dalam bentuk algoritma, Pseudocode atau lainnya), bagaimana untuk menguji dan akuisisi data. Deskripsi dari program penelitian harus didukung referensi, sehingga penjelasan tersebut dapat diterima secara ilmiah (Sulhan & Januri, 2021).

## Hasil Dan Pembahasan

Kata kompensasi mungkin tidak asing bagi kita bahkan mungkin di antara kita telah dan pernah merasakan kompensasi dalam pengertiannya kompensasi adalah segala bentuk pemberian balas jasa yang di berikan oleh pemberi kerja terhadap apa yang telah di kerjakan oleh pekerja, dengan suatu kesepakatan yang telah di sepakati bersama antar pihak pemberi kerja dan pihak penerima kerja pada saat sebelum memulai suatu pekerjaan baik dari segi upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Sebagaimana fungsi manajemen sumberdaya manusia dalam melakukan perencanaan yaitu memperkirakan tentang keadaan semangat atau motivasi tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun perencanaan dalam kategori ini adalah kompensasi yang mana peneliti melakukan analisis pada *J&T Express* cabang sukarami Palembang.

### A. Upah dan gaji.

Upah dan gaji per jam dan per hari biasanya diberikan satu kali dalam seminggu atau satu kali perbulan, namun gaji pertahun biasanya juga diberikan setiap bulan. adapun upah dan gaji menjadi termasuk salah satu pendorong seseorang melakukan suatu aktivitas pekerjaan dengan maksud mendapatkan hasil yang terbaik, dorongan dalam bekerja pada karyawan perlu di bangkitkan supaya karyawan dapat melaksanakan dan menunjukkan kinerja terbaiknya, sebaliknya apabila seorang karyawan yang tidak mempunyai dorongan kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan dalam operasional yang baik.

Penulis : Bagaimana kompensasi (upah dan gaji) yang di terima sebelumnya hingga saat ini?

Kepala Staf : Kalo dari pemberian upah dan gaji Sejauh ini tidak ada problem ya dek baik dari kinerja atau pencairan, apa lagi telat turun gaji tuh gak pernah, sebisa mungkin perusahaan selalu tepat waktu ngasih upah karyawan bahkan kayak yang sudah aku bilang waktu itu, malahan di sini karyawannya di kasih bonus tambahan insentif.

Admin 1: Sudah sesuaiilah dengan kerjaan dan tidak ada masalah.

Aadmin 2: sudah sesuai karna hidup ini ada perkembangan dek madaan upah dan gaji mentok di situ baekan, jadi kalu seimbang cak inikan lemak kita sebagai karyawan ini meraso di perhatike, jadi begawe tu semangat.

Splinter 1: Kalo masalah gaji dan upah selama ini caknyo naek terus dek, cak dulu masih dua jutaan sekarang lah tiga jutaan jadi kami ni sebagai karyawan lebeh semangat bae cak itukan.

Splinter 2 : Amen dari upah dan gaji lah bagus cuman yang mesan paket itu bae galak ngeseli tapi tetep sabar, cak mano lagi dek dari paket ini kito ngejer insentifnyo, jadilah duetnyo belum tentu di perusahaan lain cak di sini.

Pekerja Lepas : Kalo masalah upah dan gaji dari awal aku begawe dak ado masalah sih oke oke bae, pas gajian yo di bayar malahan termasuk lumayan lah upahnyo.

### B. Insentif.

Insentif adalah bonus tambahan yang di berikan perusahaan di luar dari upah dan gaji karyawan. Sebagaimana fungsi dari manajemen sumberdaya manusia yaitu merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja, maka insentif adalah sebuah alat atau strategi yang di gunakan perusahaan untuk mendorong kinerja karyawannya

maka program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah merangkul atau memperoleh karyawan yang berkualitas. Adapun wawancara yang peneliti lakukan dengan informan adalah sebagai berikut:

Penulis : bagaimana insentif yang di berikan perusahaan?

Kepala Staf : Kalo sekarang makin enak ya soalnya insentifnya sudah naik, yang dulunya cuman seribu sekarang udah dua ribu dan untuk karyawan freelance itu dulu kan gak ada uang makan nah sekarang sudah ada juga.

Admin 1: palingan penambahan insentifnya yang naik, kan hitungannya tergantung barang/paket jadi kadang saya ajakin temen jadilah dapet dua ribu sepaket.

Admin 2: yang aku rasakan dari insentif palingan dari yang waktu itu cuman seribu sekarang lh sudah jadi dua ribu.

Splinter 1: Lemaknyo di sini insentifnyo pacak kito ngaturnyo semakin giat kito begawe makin kenceng jugo hasilnyo apo lagi lah naik dari yang waktu itu cuman seribu jadi duo ribu.

Splinter 2: Dulu masih seribu sekarang sudah dua ribu jadi makin gacor dek menbegawe.

Pekerja Lepas : Kalo insentifnya saya gak dapet cuman upah dan gaji aja, tapi tergantung gawean juga sih kadang dapet juga.

#### C. Tunjangan.

Tunjangan merupakan pemberian atas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian dalam Pengintegrasian. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia sebab hal tersebut mempersatukan dua kepentingan yang berbeda dalam satu arah serta rute yang sama. Adapun wawancara yang peneliti lakukan bersama informan yaitu:

Penulis : Bagaimana tunjangan yang di berikan perusahaan?

Kepala Staf : Kalo dulu ada Uang makan nah sekarang ada uang bensin sama THR (tunjangan hari raya) sama biaya untuk berobat kalo sewaktu-waktu kecelakaan.

Admin 1 : Uang makan sama uang bensin dek.

Admin 2 : uang makan uang bensin sama THR jadilah dek ada penambahan ngikutin harga saat ini jadi ga nombok kalo mau beli makan.

Splinter 1: Tunjangannya tu uang makan, bensin sama THR jadi kito dak mikirke lagi terutama makan dan minyak jadi nambah fokus bae begawe kalo dulu kan dak ado duit bensinnyo jadi terasa kurang maksimal pas begawe.

Splinter 2: Palingan uang makan uang minyak samo THR samo sikok lagi uang berobat. maaf kato ini kalu bae kito lagi begawe campak atau cak mano jadi ado sumbangan dari perusahaan.

Pekerja Lepas : Uang makan, THR sama uang berobat.

#### D. Fasilitas.

Fasilitas kerja yang di pakai pada setiap perusahaan dapat berbeda-beda bentuk, jenis dan manfaatnya tergantung dari perusahaan itu sendiri. Jika semakin besar aktivitas sebuah organisasi/perusahaan maka semakin memadai pula fasilitas kerja dan sarana pendukung bagi karyawan dalam proses kegiatan dalam pengerjaannya, untuk mencapai tujuan tersebut. Selanjutnya adapun sesi wawancara yang peneliti lakukan bersama informan yaitu sebagai berikut :

Penulis : Bagaimana fasilitas yang di berikan perusahaan?

Kepala Staf : Kalo dulu kami belum dapet fasilitas darurat kayak motor, keranjang jadi kalo yang pakaian sendiri rusak terpaksa cari dulu, beli dulu kan makan waktu itu, tapi sekarang sudah ada di sediakan untuk cadangan dari perusahaan jadi karyawan bisa pakai dulu.

Admin 1 : Kalo dulu tempat parkirnya panas belum ada atap teras jadi agak lumayan silau semenjak sudah di pasang dipan jadi nyaman aja gitu kalo lagi kerja.

Admin 2 : kalo ada motor ada keranjang barang ada wifi teras jugo sudah di pasang iyupan, maksudnya lh di perluas hampir sampai ketengah halaman jadi namabah teduh.

Splinter 1 : Ada wifi, motor perusahaan, keranjang, perusahaan itu di pake kalo sekiranya motor kito macet atau keranjang kito rusak.

Splinter 2 : Setau aku ado wifi, ado motor samo keranjang biasonyo di pake kalu kendaraan kito macet. jadi kito ini terbantulah secaro gawean.

Pekerja Lepas : Di sini ada wifi ada motor dan keranjang yang di siapkan oleh perusahaan untuk keadaan darurat. tapi kadang di pakai juga untuk beberapa keperluan lain.

Adapun hasilnya yakni menunjukkan bahwa komparatif kinerja karyawan sebelum dan sesudah di berikan kompensasi pada *J&T Express*, cabang sukarami, KM 5 kota Palembang Sumatera Selatan yaitu dapat di ketahui pada tabel sebagai berikut, bahwa :

**Tabel 4.3. komparatif kompensasi.**

NO	KOMPENSASI SEBELUM	KOMPENSASI SESUDAH
1	<b>Upah Dan Gaji</b>	<b>Upah Dan Gaji</b>
	Dua jutaan.	Tiga jutaan.
2	<b>Insentif</b>	<b>Insentif</b>
	Seribu rupiah.	Dua ribu rupiah.
3	<b>Tunjangan</b>	<b>Tunjangan</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• THR.</li> <li>• Uang Sakit.</li> <li>• Uang Makan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• THR.</li> <li>• Uang Sakit.</li> <li>• Uang Makan.</li> <li>• Uang Transportasi.</li> <li>• Pemasangan atap teras.</li> </ul>
4	<b>Fasilitas</b>	<b>Fasilitas</b>
	wifi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transportasi darurat.</li> <li>• Keranjang barang.</li> <li>• Wifi.</li> </ul>

Dari tabel di atas ialah memperlihatkan tentang komparatif kompensasi dan kompensasi apa saja yang tersedia pada perusahaan *J&T Express* cabang sukarami Palembang sebelum dan sesudah yang meliputi meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Dan untuk selanjutnya pada tabel di bawah ialah menunjukkan atau memberitahukan hasil untuk tabel di atas mengenai respon dari pada responden *J&T Express* cabang sukarami Palembang terkait komparatif kompensasi sebelum dan sesudah di berikan yang ada pada tabel di atas, Adapun tabel tersebut yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.3. Komparatif Responden.**

NO	KOMPENSASI SEBELUM	KOMPENSASI SESUDAH
1	<b>Upah Dan Gaji</b>	<b>Upah Dan Gaji</b>
	Sudah sesuai dan mencukupi namun lebih baik lagi jika ada penambahan.	Sangat baik serta meningkatkan Kerjasama antara karyawan dan perusahaan.
2	<b>INSENTIF</b>	<b>INSENTIF</b>
	Sudah efektif hanya saja perlu perubahan agar lebih optimal dalam membangkitkan motivasi dalam kinerja karyawan.	Sangat efektif serta meningkatkan kinerja karyawan hal ini terlihat dari kompetisi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya keinginan karyawan untuk mengejar insentif.
3	<b>Tunjangan</b>	<b>Tunjangan</b>

	Sudah sesuai hanya saja sedikit lebih inspiratif dan inovatif lagi dalam pemberian tunjangan agar dapat di sesuaikan dengan situasi dan kondisi karyawan.	Sangat baik terutama dalam Meminimalisir pengeluaran karyawan dari segi transportasi dan memberikan kenyamanan dalam lingkungan serta keamanan bagi karyawan.
	<b>Fasilitas</b>	<b>Fasilitas</b>
4	Sudah sesuai hanya saja dari segi peralatan mungkin dapat di persiapkan peralatan cadangan satu cara meminimalisir waktu.	Efektif dan efisien dalam mengoptimalkan waktu yang terbuang Ketika terjadi problema terhadap alat karyawan.

Dapat di lihat pada tabel di atas bahwasannya perbandingan mengenai respon yang di tunjukkan oleh karyawan *J&T Express* cabang sukarami Palembang sebagai responden setelah kompensasi yang meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yaitu memiliki respon yang positif yang artinya karyawan telah meningkatkan kinerjanya yang mana hal tersebut sejalan dengan maksud dan tujuan perusahaan serta memberikan upan balik yang baik terhadap perusahaan, yang mana hal tersebut di tunjukkan dari ikatan kerjasama yang sesuai antara perusahaan dan karyawan baik dari segi pemberian upah dan gaji, insentif, sehingga menciptakan kepuasan kerja pada karyawan sehingga dalam pengadaan efektivitasnya memungkinkan Perusahaan mendapat kan karyawan yang *qualifiet* karna dapat membentuk motivasi pada karyawan sehingga karyawan dapat menciptakan kedisiplinan dalam bekerja.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian tersebut, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa komparatif kinerja karyawan sebelum dan sesudah di berikan kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Upah dan gaji, Sangat baik serta meningkatkan Kerjasama antara karyawan dan perusahaan.
2. Insentif, Sangat efektif serta meningkatkan kinerja karyawan hal ini terlihat dari kompetisi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya keinginan karyawan untuk mengejar insentif.
3. Tunjangan, Sangat baik terutama dalam Meminimalisir pengeluaran karyawan dari segi transportasi dan memberikan kenyamanan dalam lingkungan serta keamanan bagi karyawan.
4. Fasilitas, Efektif dan efisien dalam mengoptimalkan waktu yang terbuang ketika terjadi problema terhadap alat karyawan.

### REFERENSI

- Astutik, Mardi. (2016). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. Vol.2 No.2 2016, Hal. 121-140."  
<http://ojs.umsida.ac.id/index.php/JBMP/article/view/1100/728>
- <https://digilibadmin.unismuh.ac.id>. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Berkat Kabupaten Bulukumba . Di akses pada kamis 02 juli 2023, Dari [https://digilibadmin.unismuh.ac.id/hhh/upload/31717-Full\\_Text.pdf](https://digilibadmin.unismuh.ac.id/hhh/upload/31717-Full_Text.pdf)
- <http://portaluniversitasquality.ac.id>. (2019). Analisis Pemberian Kompensasi Karyawan Pada PT. Rumah Berneh Mulia (RBM) Kabanjahe. Di akses pada jumat 26 mei 2023, dari <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/159/>
- <https://journal.ipm2kpe.or.id>. Yulandri (2020) pengaruh kompensasi dan di siplin kerja terhadap kinerja karyawan. Di akses pada kamis 23 juni 2023, dari <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/BUDGETING/article/view/1238/836>
- <http://repo.darmajaya.ac.id>. (2017). Batama, Pengaruh Kompensasi, Employee Engagement Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Lampung. Di akses pada Selasa 18 Desember 2022, dari <http://repo.darmajaya.ac.id/293/>