

# Kompensasi Sebagai Suatu Upaya dalam Memotivasi Karyawan di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

Ni Kadek Yuliandari<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas 17 Agustus 1945, Banyuwangi - Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received May 9, 2022

Received in revised form

June 4, 2022

Accepted June 6, 2022

Available online June 28, 2022

### Kata Kunci:

Kompensasi, kinerja, motivasi

### Keywords:

Compensation, motivation, performance.

## ABSTRAK

Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi merupakan salah satu Universitas yang ada di Kabupaten Banyuwangi. Menjadi Universitas swasta tentunya membuat Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi harus maksimal dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswanya. Pelayanan yang diberikan oleh kampus tentunya tidak hanya mengacu pada pembelajaran dikelas yang diberikan oleh dosen, namun berasal juga dari karyawan yang bekerja di kampus. Agar karyawan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa, tentunya karyawan tersebut terlebih dahulu harus disejahterakan dari sisi ekonominya. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang bagaimana peran kompensasi yang diterapkan oleh kampus dapat memotivasi karyawannya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara sebagai dasar dalam pengumpulan data. Informan dalam penelitian ini berjumlah 5 orang yang memiliki pengalaman kerja melebihi 10 tahun serta berada pada

level pejabat dan staff. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh hasil bahwa asas adil dan asas layak dan wajar yang diterapkan dalam system kompensasi mampu memotivasi karyawan dalam bekerja. Adapun asas adil yang diterapkan tercermin melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan jabatan karyawan. Kemudian, asas layak dirasakan oleh karyawan melalui kesempatan memperoleh kehidupan yang nyaman dan tenang karena mampu memenuhi kebutuhan hidup di Banyuwangi secara layak dan wajar.

## ABSTRACT

University of 17 August 1945 Banyuwangi is one of the universities in Banyuwangi Regency. Being a private university, of course, makes the University of 17 August 1945 Banyuwangi to be maximal in providing services to its students. The services provided by the campus certainly do not only refer to the classroom learning provided by the lecturers, but also from the employees who work on campus. In order for employees to be maximal in providing services to students, of course, the first these employees must be prosperous from the economic side. Based on this, the authors are interested in researching more deeply about how the role of compensation applied by the campus can motivate its employees. This research was conducted using a qualitative approach with interviews as the basis for data collection. Informants in this research amounted to 5 people who have more than 10 years of work experience and are at the level of officials and staff. Based on the results of the research and discussion, it is found that the fair principle and the fair and reasonable principle applied in the compensation system are able to motivate employees at work. The fair principle applied is reflected through the provision of compensation in accordance with the workload and position of the employee. Then, the principle of worth is felt by employees through the opportunity to get a comfortable and calm life because they are able to meet the needs of life in Banyuwangi properly and fairly.

\* Corresponding author.

E-mail : [nk.yuliandari@untag-banyuwangi.ac.id](mailto:nk.yuliandari@untag-banyuwangi.ac.id) (Ni Kadek Yuliandari)

## **1. Pendahuluan**

Kompensasi menjadi salah satu alasan mendasar bagi setiap manusia dalam melakukan sejumlah pekerjaan dalam organisasi/perusahaan. Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan atau sasaran yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan lainnya (Isvandiari & Fuadah, 2017). Tujuan-tujuan tersebut akan dapat dengan mudah tercapai apabila perusahaan menjaga SDM yang dimiliki, sebab SDM merupakan salah satu asset perusahaan yang memiliki andil dalam going concern dari perusahaan itu sendiri. Menurut (Rosanto, 2019) yang menjadi salah satu alasan dari seseorang melakukan pekerjaan adalah kompensasi, selain itu kompensasi juga merupakan salah satu bentuk perhatian dari perusahaan kepada karyawannya. Pernyataan ini sejalan pula dengan pandangan dari (Kenelak et al., 2016) yang menyatakan bahwa sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sangat sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat dimaknai bahwa bagi perusahaan, peran serta karyawan sangat dibutuhkan didalamnya sehingga menjaga agar karyawan tetap memberikan kontribusi yang maksimal menjadi suatu keharusan.

Pemberian kompensasi yang layak tentunya tidak hanya membuat perusahaan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari seorang karyawan, namun akan memberikan ketenangan bagi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pandangan dari (Rosanto, 2019) yang menyatakan bahwa apabila kebutuhan seorang karyawan dalam suatu perusahaan sudah terpenuhi, maka karyawan akan mendukung dan mematuhi peraturan perusahaan agar menghasilkan pencapaian yang optimal. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang layak tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, namun dapat juga memberikan efek positif bagi karyawan seperti peningkatan motivasi yang berimbas pada peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu hal yang sangat diperlukan seseorang dalam menjalankan segala aktivitasnya. Aktivitas yang dimaksud adalah aktivitas dalam kehidupan sehari-hari termasuk aktivitas kerja. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari dalam diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri (Ardhani & Ratnasari, 2019). Kompensasi memiliki peran yang sangat besar bagi motivasi kerja karyawan, hal ini mengingat bahwa alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup yang tentunya untuk memenuhi kebutuhan tersebut membutuhkan sejumlah dana/uang. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019) yang menyatakan bahwa daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa sejumlah kompensasi-kompensasi yang diterima serta lingkungan kerja sebagai penunjang saat pekerja. Hal ini didukung pula oleh pendapat dari (Simamora, 2010) yang menyatakan bahwa fungsi dasar dari pemberian kompensasi karyawan adalah untuk memikat, menahan dan memotivasi para karyawan. Berdasarkan atas pernyataan tersebut di atas, maka kompensasi memang layak dijadikan acuan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan akan mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tersebut.

Penerapan sistem kompensasi yang bijak tentunya akan berimbas pada motivasi kerja karyawan dalam perusahaan, termasuk karyawan yang bekerja di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. Sistem kompensasi yang diterapkan oleh Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi yakni menerapkan sistem kompensasi yang pembayarannya dijadwalkan setiap awal bulan dengan jumlah yang bervariasi dengan memperhatikan jenjang pendidikan, jabatan atau posisi, dan beberapa komponen lainnya dari karyawan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan salah satu karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi diperoleh kesimpulan awal yakni kompensasi yang diberikan selama ini oleh pihak kampus sudah sesuai dan mengacu pada standar UMR yang diberlakukan oleh Pemerintah Kabupaten Banyuwangi. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari (Rosanto, 2019) yang menyatakan bahwa program kompensasi (balas jasa) yang diterapkan perusahaan harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan atau peraturan pemerintah yang berlaku. Pernyataan ini sejalan pula dengan teori yang dikemukakan oleh (Dr. Siti, 2019) yakni penerapan sistem kompensasi selayaknya memperhatikan asas keadilan dan asas layak dan wajar. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini akan menggunakan indikator asas adil dan asas layak dan wajar untuk mengukur variabel kompensasi.

Kompensasi memang sangat memberikan pengaruh yang cukup besar untuk motivasi seorang karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari (Kenelak et al., 2016) yang menyatakan bahwa apabila seorang karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai atau tidak setimpal dengan prestasi kerja karyawan, maka motivasi maupun kepuasan kerja karyawan cenderung akan mengalami penurunan. Hal ini perlu mendapat fokus perhatian dari perusahaan/organisasi guna mempertahankan kinerja perusahaan/organisasi secara umum dan kinerja karyawan pada khususnya. Sehingga bertitik

tolak dari pemaparan teori, serta fenomena yang terjadi di kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi, penulis ingin melakukan penelitian lebih mendalam terkait dengan bagaimana pandangan karyawan yang bekerja di kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi terhadap penerapan system kompensasi yang berlaku. Apakah selama ini penerapan system kompensasi yang diberlakukan sudah mampu memotivasi kerja karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja yang optimal? Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengangkat judul *Kompensasi Sebagai Suatu Upaya Dalam Memotivasi Karyawan Di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi*.

## **2. Metode**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut (Moleong, 2007) Penelitian kualitatif merupakan tampilan yang berupa kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati oleh peneliti, dan benda-benda yang diamati sampai detailnya untuk memperoleh makna yang tersirat dalam dokumen atau benda tersebut. Pandangan selanjutnya menurut (Sugiyono, 2018) metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah yang mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci, kemudian teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Demi mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yakni observasi/pengamatan langsung, wawancara/interview, serta dokumentasi. Menurut (Widoyoko, 2014) observasi adalah suatu kegiatan mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala dalam objek penelitian. Teknik berikutnya yakni melakukan wawancara/interview secara mendalam dengan informan penelitian. Selanjutnya teknik dokumentasi dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data yang diperoleh dari Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.

Penelitian ini dilakukan di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. Adapun informan atau objek penelitian yaitu 5 orang karyawan yang telah bekerja selama/lebih dari 10 tahun di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. Kemudian untuk teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan proses triangulasi, dalam penelitian ini teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi dengan teori. Teknik ini dilakukan untuk melihat representasi data yang diperoleh dengan teori-teori yang ada dan berkembang saat ini.

## **3. Hasil dan pembahasan**

### **Hasil Penelitian**

Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi saat ini, peneliti memilih menggunakan 2 asas kompensasi yang dikemukakan oleh (Dr. Siti, 2019) yaitu Asas Adil dan Asas Layak dan wajar. Berikut ini akan dipaparkan hasil wawancara peneliti dengan 5 informan yang telah dipilih.

#### **A. Asas Adil**

Asas adil merupakan besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus memenuhi keadilan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan, dan memenuhi persyaratan lainnya. Jadi, asas adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama rata, namun sama rasa (Dr. Siti, 2019) Hal ini bermakna bahwa kompensasi yang diterima haruslah berdasarkan atas beban yang dirasakan masing-masing karyawan. Adapun hasil wawancara dengan informan dipaparkan pada penjelasan dibawah ini:

- (1) Informan atas nama Ibu Inggid yang merupakan staff di Jurusan Akuntansi, wawancara dilakukan pada hari Rabu, 02 Maret 2022. Beliau menyatakan bahwa kompensasi yang diterima selama ini dirasa telah adil dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh kampus. Pekerjaan-pekerjaan tambahan lainnya yang sewaktu-waktu diberikan oleh atasan juga selalu diberikan kompensasi diluar dari gaji pokok. Oleh karena itu informan merasa tidak keberatan jika harus bekerja extra, karena pekerjaan tersebut diberikan kompensasi yang setimpal.

- (2) Informan atas nama Bapak Herman yang merupakan staff di Fakultas Ekonomi, wawancara dilakukan pada hari Rabu, 02 Maret 2022. Bapak Herman menyatakan bahwa “selama bekerja di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi, gaji yang saya terima sudah sangat adil. Gaji yang diberikan juga sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat dimaknai bahwa kompensasi yang diberikan oleh kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi sudah menerapkan konsep keadilan.
- (3) Informan atas nama Ibu Nur Hasanah yang merupakan staff di Jurusan Manajemen, wawancara dilakukan pada hari Rabu, 02 Maret 2022. Beliau menyatakan bahwa pekerjaan yang selama ini dilakukan merupakan pekerjaan yang melelahkan, karena jurusan manajemen adalah jurusan dengan jumlah mahasiswa paling banyak. Hal inilah yang membuat beban kerjanya menjadi lebih berbeda dengan rekan-rekan staff lainnya. Terkait dengan system kompensasi, sudah dirasa adil, karena sudah sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan. Informan menegaskan bahwa “kompensasi yang diterapin kampus sudah bagus karena sudah sesuai dengan beban kerja saya, oleh karena itu saya tidak pernah merasa iri dengan rekan kerja lainnya yang bekerja lebih ringan dari beban kerja saya”.
- (4) Informan atas nama Ibu Rubikah yang merupakan Kepala bagian Keuangan, wawancara dilakukan pada hari Kamis, 03 Maret 2022. Informan menyatakan bahwa “berdasarkan beban kerja saya sebagai seorang kepala bagian, saya merasa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab saya. Saya juga pernah dinobatkan sebagai staff terbaik dalam acara Untag Awards dan atas itu, saya merasa termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan menjalankan tugas dan kewajiban saya dengan baik. Saya juga merasa bahwa kampus tidak hanya menghargai karyawan dengan uang, namun bersikap yang baik juga terhadap karyawan”.
- (5) Informan atas nama Ibu Suci yang merupakan Kepala Bagian Perpustakaan, wawancara dilakukan pada hari Kamis, 03 Maret 2022. Ibu Suci menyatakan bahwa “selama bekerja di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi dan beberapa kali merasakan rotasi jabatan, saya merasa bahwa system kompensasinya cukup baik. Mengapa demikian? Ya karena sesuai sama pekerjaan dan jabatan yang sedang kita duduki saat ini. Hal inilah yang memicu saya dan rekan-rekan lainnya bekerja maksimal di jabatan saat ini”

## **B. Asas Layak dan Wajar**

Asas layak dan wajar merupakan besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan harusnya dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat normatif yang ideal. Ukuran dari kata layak dan wajar ini sangatlah bersifat relative, tergantung dari peraturan yang dibuat oleh masing-masing daerah tentang Upah Minimum Regional (Dr. Siti, 2019). Berikut paparan hasil wawancara dengan informan terkait dengan system kompensasi berdasarkan atas Asas Layak dan Wajar:

- (1) Informan atas nama Ibu Inggid yang merupakan staff di Jurusan Akuntansi, wawancara dilakukan pada hari Rabu, 02 Maret 2022. Ibu Inggid menyatakan bahwa “kompensasi yang diberikan oleh kampus sudah layak dan wajar karena saya bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan gaji dan tunjangan-tunjangan yang saya terima. Saya tidak hanya bisa hidup wajar dan layak di Banyuwangi, tetapi saya juga memiliki tabungan dan investasi. Kalau sudah punya tabungan dan investasi, saya cenderung tenang pikirannya dalam bekerja”.
- (2) Informan atas nama Bapak Herman yang merupakan staff di Fakultas Ekonomi, wawancara dilakukan pada hari Rabu, 02 Maret 2022. Bapak Herman menyatakan bahwa “selama ini kompensasi yang saya terima sudah layak dan wajar, soalnya dari hasil kerja saya ini, saya bisa menghidupi keluarga dan bisa menabung. Selama ini juga saya diberikan insentif jika ada pekerjaan diluar jobdesc.. Yaa lumayan buat tambah-tambah sehingga ga perlu mikir terlalu berat untuk nyari kerja sampingan di luar”.
- (3) Informan atas nama Ibu Nur Hasanah yang merupakan staff di Jurusan Manajemen, wawancara dilakukan pada hari Rabu, 02 Maret 2022. Ibu Nur Hasanah menyatakan bahwa “bekerja sebagai staff di kampus dengan kompensasi yang diterima selama ini sudah sangat layak dan wajar. Yaa.. layak dari sisi besaran gajinya, layak dari sisi ditransfer tepat waktu, dan wajar sesuai dengan beban kerja yang diemban. Suasana kerja juga baik, rekan kerja baik, sehingga saya nyaman bekerja disini”.
- (4) Informan atas nama Ibu Rubikah yang merupakan Kepala bagian Keuangan, wawancara dilakukan pada hari Kamis, 03 Maret 2022. Informan menyatakan bahwa “kompensasi yang saya terima sudah layak dan wajar. Layak menerima sejumlah itu karena beban kerja juga berat. Dan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sudah sangat layak dan wajar juga untuk standar hidup di Banyuwangi yang sekarang ini harga-harga barang dan makannya naik”.

- (5) Informan atas nama Ibu Suci yang merupakan Kepala Bagian Perpustakaan, wawancara dilakukan pada hari Kamis, 03 Maret 2022. Ibu Suci menyatakan bahwa “dengan diberikan kompensasi sebesar itu, cukuplah untuk hidup layak dan wajar di Banyuwangi. Sesuai juga dengan beban kerja yang saya kerjakan. Intinya kompensasi dan fasilitas yang diberikan oleh kampus cukup bagi saya sehingga saya bisa tenang dalam bekerja”.

## **Pembahasan**

Demi mengetahui bagaimana peran kompensasi dalam memotivasi karyawan yang bekerja di Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi digunakan 2 asas kompensasi yang dikemukakan oleh (Dr. Siti, 2019) yaitu Asas Adil dan Asas Layak dan Wajar. Adapun hasil penelitian diinterpretasikan kedalam pembahasan berikut ini:

### **A. Asas Adil**

Berdasarkan atas hasil wawancara secara mendalam dengan beberapa informan, maka dapat dimaknai bahwa system kompensasi yang diterapkan oleh pihak kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi sudah sesuai dengan asas keadilan. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan dari semua informan yang mengakui bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan beban pekerjaan dan jabatan dari para informan.

Kompensasi yang diterima oleh para karyawan di kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi tidak hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun digunakan juga untuk tabungan dan investasi. Dengan system kompensasi yang adil, antar karyawan juga minim terjadi gesekan yang dapat menimbulkan konflik atau perpecahan. Sebaliknya, system kompensasi yang dibangun oleh kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja karena ketika karyawan memberikan kontribusi yang baik, karyawan diberikan penghargaan melalui ajang UNTAG Awards.

Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi terus berupaya membangun System pemberian kompensasi yang adil bagi setiap karyawannya. Hal ini didasari karena kampus dan karyawan merasakan dampak positive dari penerapan system kompensasi ini. Adapun penerapan system kompensasi yang berdasarkan atas asas keadilan ini sejalan dengan pendapat dari (Mubaroq & Zulkarnaen, 2017) yang menyatakan bahwa asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Pendapat ini didukung pula oleh teori dari (Dr. Siti, 2019) yang menyatakan bahwa dengan menerapkan asas adil, maka akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat/motivasi kerja tinggi, tingkat disiplin yang baik, loyalitas yang tinggi, dan kondisi stabilitas karyawan yang lebih baik. Berdasarkan atas pendapat tersebut di atas, dapat dimaknai bahwa penerapan system kompensasi dengan asas adil dapat membangun terciptanya motivasi kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal untuk tempat kerjanya.

### **B. Asas Layak dan Wajar**

Berdasarkan atas hasil wawancara dengan beberapa informan, maka dapat dimaknai bahwa asas layak dan wajar menjadi tolok ukur dalam menentukan apakah kompensasi yang selama ini diberikan oleh pihak kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi kepada karyawan sudah cukup atau belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup di Banyuwangi.

Asas layak dan wajar telah menjadi suatu hal yang mendapat perhatian lebih bagi pihak kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. Hal ini dapat tercermin dari pernyataan semua informan yang merasakan bahwa kompensasi yang diterima mampu membuat semua informan hidup secara layak dan wajar di Kabupaten Banyuwangi. Penerapan asas layak dan wajar ini juga mampu mencitakan sikap loyal kepada kampus. Hal ini tercermin melalui pernyataan informan atas nama Bapak Herman yang menyatakan bahwa Beliau tidak pernah terpikirkan untuk mencari pekerjaan diluar dari kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. Berdasarkan atas hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan penerapan asas layak dan wajar dalam kompensasi mampu memberikan suasana kerja yang baik di lingkungan kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.

Motivasi dalam bekerja juga harus dijaga dengan baik, sebab karyawan dengan yang memiliki motivasi kerja yang baik akan memberikan kinerja yang stabil. Hal ini didukung oleh teori dari (Yusuf, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak dapat diamati secara langsung, namun dapat diinterpretasikan dalam sikap/tingkah laku, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga agar muncul suatu sikap/tingkah laku. Hal ini berarti demi mendorong motivasi kerja karyawan yang optimal diperlukan dorongan berupa penerapan system kompensasi yang baik. Hal ini dikarenakan kesadaran kuat akan alasan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan uang yang nantinya akan dapat digunakan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Dalam hal inilah asas layak dan wajar

berperan sangat penting untuk mendorong motivasi kerja karyawan di kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.

#### 4. Simpulan dan saran

##### Simpulan

Berdasarkan atas hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan system kompensasi berdasarkan atas asas adil dan asas layak dan wajar untuk memotivasi karyawan di kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi adalah sebagai berikut:

- A. Asas adil dalam pemberian kompensasi yang diterapkan oleh kampus **Universitas** 17 Agustus 1945 Banyuwangi mampu memberikan motivasi kepada karyawannya dalam bekerja. Asas adil yang diterapkan tercermin melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan jabatan karyawan.
- B. Asas layak dan wajar dalam pemberian kompensasi yang diterapkan oleh kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi, dirasakan oleh karyawan melalui kesempatan memperoleh kehidupan yang nyaman dan tenang karena mampu memenuhi kebutuhan hidup di Banyuwangi secara layak dan wajar.

Penerapan asas adil dan asas layak dan wajar dalam pemberian komensasi menjadi cerminan bahwa di kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi menyadari bahwa karyawan tidak hanya dibiarkan untuk bekerja saja, namun perlu didorong atau dimotivasi demi mendapatkan kinerja karyawan yang stabil.

##### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disampaikan beberapa saran untuk perbaikan kedepannya yaitu sebagai berikut:

- A. Bagi kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi kedepannya bisa memberikan kompensasi *non financial* kepada karyawannya. Semisal memberikan *reward* umroh bagi karyawan yang rajin sholat di mushola kampus. Dengan demikian, karyawan di kampus Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi tidak hanya kaya dari sisi materi, namun dari sisi keimanannya juga.
- B. Bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti tentang variabel kompensasi dan motivasi, disarankan untuk menggunakan system kompensasi dari pandangan pakar ahli *lainnya*. Penulis menyadari bahwa untuk menilai kelayakan kompensasi untuk dijadikan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang berbeda.

#### Daftar Rujukan

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 27–41. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2179>
- Dr. Siti, M. P. . M. (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan ( Kdt ) , Manajemen Kompensasi*.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>
- KENELAK, D., PIO, R., & KAPARANG, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 4(4), 1–10.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rordakarya.
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawanpada Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah Mea*, 1(3), 72–89.
- Rosanto, J. S. dan O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Remaja Rordakarya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(2), 58–68.