



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dewasa ini masalah kompensasi tersebut dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi tersebut tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas berbagai kebutuhan material seseorang, tetapi terkait pula dengan harkat serta martabat manusia. Ditinjau dari sisi pandang organisasi atau perusahaan, pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas, dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tersebut.

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan organisasi atau perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi atau perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan atau pegawai mempunyai berbagai macam harapan dari organisasi atau perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap karyawan. Dalam pemberian kompensasi tersebut perlu berbagai pertimbangan antara lain apakah pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada kebutuhan karyawan atau nilai dari pekerjaannya.

Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik itu finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial terbagi menjadi dua, yaitu ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji, premi dan insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Dari penjelasan kompensasi tersebut sesuai dengan apa yang diterapkan pada perusahaan PT. Sari Lembah Subur, seperti dijelaskan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 1.1 : Bentuk-bentuk kompensasi Non Finansial pada perusahaan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan Tahun 2017**

KOMPENSASI NON FINANSIAL	
Pekerjaan	Lingkungan Pekerjaan
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerjaan yang menantang</li> <li>• Tugas-tugas yang menarik</li> <li>• Tanggung jawab</li> <li>• Peluang akan pengakuan</li> <li>• Peluang adanya promosi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebijakan-kebijakan yang baik</li> <li>• Supervisi yang kompeten</li> <li>• Rekan kerja yang menyenangkan</li> <li>• Kondisi lingkungan kerja yang nyaman</li> <li>• Simbol status yang tepat</li> </ul>

*Sumber : PT. Sari Lembah Subur Pelalawan Tahun 2017.*

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, maka kinerja karyawan akan cenderung menurun. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Menurut Umar (2007: 160) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan.

**Tabel 1. 2: Jumlah Kompensasi Karyawan Secara Finansial Pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan tahun 2017**

JABATAN	KELAS	GAJI POKOK	GAJI POKOK	PERSENTASE KENAIKAN GAJI
		2016 (Rp)	2017 (Rp)	
Driver	G1	2,519,279	2,663,814	5,8%
Helper	G1	2,446,955	2,600,727	6.3%
Labor Lab	G1	2,493,462	2,605,462	4.5%
Office Boy	G1	2,362,778	2,456,222	3.9%
Pekerja Fasilitas	G1	2,361,667	2,468,000	4.5%
Pekerja Genset dan Air	G1	2,375,909	2,479,636	4.4%
Pekerja Ifield	G1	2,355,438	2,466,393	4.7%
Pekerja Pabrik	G1	2,352,500	2,453,563	4.3%
Pekerja Rawat	G1	2,371,941	2,463,076	3.8%
Pekerja Rawat Kemitraan	G1	2,346,111	2,412,111	2.8%
Pekerja Reset	G1	2,342,500	2,458,000	4.9%
Pekerja Teknik	G1	2,336,000	2,458,200	5.2%
Pemanen	G1	2,351,173	2,436,653	3.6%
Pemanen Kemitraan	G1	2,356,867	2,454,093	4.1%
Satpam	G1	2,527,018	2,654,393	5.1%

Sumber: Data Olahan dari PT. Sari Lembah Subur Pelalawan Tahun 2017.

Dari data diatas yang diambil berdasarkan data perusahaan PT. Sari Lembah Subur, bagian HRGA (*Human Resource General Affair*). Tabel tersebut dikelompokkan berdasarkan jenis-jenis jabatannya, sehingga dapat dilihat bahwa

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jumlah kompensasi karyawan pada PT. Sari Lembah Subur selama tahun 2016 sampai 2017 mengalami peningkatan.

Berdasarkan tabel, dijelaskan bahwa kompensasi pada karyawan Driver dengan jumlah karyawan 43 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.519.279, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.663.814, mengalami peningkatan sebesar 5,8%. Helper dengan jumlah karyawan 22 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.446.955, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.600.727, mengalami peningkatan sebesar 6,3%. Labor Lab dengan jumlah karyawan 13 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.493.462, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.605.462, mengalami peningkatan sebesar 4,5%. Office Boy dengan jumlah karyawan 9 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.362.778, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.456.222, mengalami peningkatan sebesar 3,9%.

Pekerja fasilitas dengan jumlah karyawan 6 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.361.667, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.468.000, mengalami peningkatan sebesar 4,5%. Pekerja Genset dan Air dengan jumlah karyawan 11 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.375.909, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.479.636, mengalami peningkatan sebesar 4,4%. Pekerja Infield dengan jumlah karyawan 89 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.355.438, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.466.393, mengalami peningkatan sebesar 4,7%.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekerja Pabrik dengan jumlah karyawan 16 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.352.500, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.453.563, mengalami peningkatan sebesar 4,3%. Pekerja Rawat dengan jumlah karyawan 372 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.371.941, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.463.076, mengalami peningkata sebesar 3,8%. Pekerja Rawat Kemitraan dengan jumlah karyawan 9 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.346.111, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.412.111, mengalami peningkatan sebesar 2,8%. Pekerja Reset dengan jumlah karyawan 4 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.342.500, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.458.000, mengalami peningkatan sebesar 4,9%.

Pekerja Teknik dengan jumlah karyawan 20 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.336.000, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.456.200, mengalami peningkatan sebesar 5,2%. Pemanen dengan jumlah karyawan 277 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.351.173, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.436.653, mengalami peningkatan sebesar 3,6%. Pemanen Kemitraan dengan jumlah karyawan 76 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.356.867, dan pada tahun 2017 sebesar 2.454.093, mengalami peningkatan sebesar 4,1%. Satpam dengan jumlah karyawan 56 orang dengan gaji pokok rata-rata karyawan pada tahun 2016 sebesar Rp. 2.527.018, dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 2.654.393, mengalami peningkatan sebesar 5,1%.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti adalah “Bagaimana sistem Kompensasi Pada Perusahaan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan”.

## 1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian tentang sistem kompensasi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem pemberian kompensasi karyawan pada perusahaan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan.
2. Untuk mengetahui bentuk-bentuk pemberian kompensasi pada karyawan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan
3. Untuk mengetahui tujuan-tujuan pemberian kompensasi bagi karyawan PT. Sari Lembah Subur Pelalawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.4 Manfaat Penulisan

### 1.4.1 Bagi Penulis

Pada penelitian ini manfaat bagi penulis untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan yang telah penulis peroleh selama perkuliahan khususnya dalam disiplin ilmu manajemen perusahaan yang dapat membantu penulis dalam merealisasikan antara teori dengan praktek yang ada dilapangan kerja, khususnya mengenai sistem kompensasi yang diberikan pada karyawan.

### 1.4.2 Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan wawasan, pengetahuan, bisa menjadi bahan informasi, khususnya perpustakaan agar menjadi bahan pertimbangan referensi mahasiswa yang memerlukan dan sebagai bahan kajian dalam penelitian selanjutnya.

### 1.4.3 Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai sumbangan pemikiran, bahan informasi dan Pertimbangan dalam merancang strategi, mengenai sistem kompensasi pada karyawan dimasa yang akan datang.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penulisan

Lokasi yang dijadikan tempat penulisan atau penelitian adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan Kelapa Sawit tepatnya di PT. Sari Lembah Subur yang beralamat di Desa Genduang, Kecamatan Pangkalan Lesung, Kabupaten Pelalawan. Waktu penulisan atau penelitian ini dilakukan mulai tanggal 25 Maret 2017 sampai dengan selesai.



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.6 Metode Penulisan

Dalam kegiatan penelitian ini tentunya didukung dengan data-data yang diperlukan, data-data tersebut adalah data-data yang bersifat objektif dan relevan, dengan judul yang diambil dalam penelitian yang di ajukan. Agar pelaksanaan kegiatan penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan penulis. Data-data yang diperoleh adalah data dari bagian HRGA (*Human Resource General Affair*) pada Kantor Besar PT.Sari Lembah Subur Pelalawan. Sumber dan metode pengumpulan data tersebut terdiri dari jenis data dan sumber data.

### 1.6.1 Jenis Data

Jenis data yang penulis gunakan dalam penulisan laporan ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang menjadi sumber-sumber dasar yang menjadi bukti dalam kejadian masa lalu. Menurut **Sugiyono (2012: 150)** Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa interview dan observasi.

Menurut **Burhan Bungin (2013: 128)** data primer adalah data yang diambil dari sumber data primer atau sumber pertama di lapangan. Dalam hal ini penulis dapat informasi melalui wawancara dan observasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

secara langsung dengan kepala HRGA (*Human resource and General Affair*) PT. Sari Lembah Subur.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diambil melalui literatur-literatur buku yang berkaitan dengan tugas akhir sebagai penunjang dalam penelitian. Menurut **Sugiyono (2012: 150)** data sekunder adalah data yang diperoleh dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Menurut **Burhan Bungin (2013: 128)** data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. Biasanya sumber berupa data, dokumentasi dan arsip-arsip resmi. Dalam hal ini penulis memperoleh data secara tidak langsung dari perusahaan mengenai kompensasi.

### 1.6.2 Sumber Data

a. Observasi

Observasi merupakan cara dan teknik pengumpulan data yang dibutuhkan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap permasalahan yang diambil oleh penelitian. Menurut **Paul Supomo (2008: 45)** observasi merupakan cara yang sangat terbaik untuk mendapatkan data dikarenakan peneliti langsung mengetahui situasi nyata yang diteliti.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan langsung kelapangan, untuk mendapatkan data dan informasi yang di butuhkan di PT. Sari Lembah Subur.

#### b. Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada seorang informan atau seorang ahli yang berwenang dalam suatu masalah.

Menurut Dexter dalam **Rulam Ahmadi (2016: 120)** wawancara adalah sebuah percakapan dengan tujuan. Tujuan wawancara antara lain untuk memperoleh informasi dari orang, peristiwa, kegiatan dan lain-lain. Sehingga metode ini dapat dapat digunakan untuk memperoleh data dengan cara mengajukan pertanyaan kepada pihak organisasi atau perusahaan yang terkait dengan system kompensasi di bagian umum.

### 1.6.3 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif yang merupakan penelitian paling sederhana dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang lain, karena dalam analisis deskriptif yaitu data yang terkumpul dianalisis dengan memberikan gambaran secara rinci berdasarkan pernyataan di lapangan serta dikaitkan dengan teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang ada.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.7 Sistematika Penulisan

Dalam membahas permasalahan yang berkaitan dengan judul diatas maka sistematika penulisan bagi penulis ada empat bab, yaitu sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada BAB ini penulis memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penulisan, lokasi dan waktu penulisan, jenis dan sumber data, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

BAB ini menggambarkan keadaan sejarah perusahaan, struktur organisasi dan tugas karyawan pada perusahaan PT. Sari Lembah Subur.

### **BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK**

Pada Bab ini membahas pengertian manajemen, pengertian dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Sistem, Pengertian Kompensasi, Tujuan Pemberian Kompensasi, Fungsi Pemberian Kompensasi, Manfaat Kompensasi, Jenis-jenis Kompensasi, Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, Sistem Pemberian Kompensasi, Kompensasi menurut pandangan islam.

### **BAB IV : PENUTUP**

Dalam BAB ini merupakan bagian akhir penulisan yang akan menjadikan dua sub bab yang berisikan kesimpulan dan saran.