

## Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 2 No. 3, 2024, Hal. 301 - 310

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

### REKOMENDASI TERBAIK UNTUK PERHITUNGAN GAJI KARYAWAN PADA UKM XYZ: ADHERED ATAU OVERLAPPING?

Anaksya Haq<sup>1</sup>, Fathia Syawalia Zahra<sup>2</sup>, Felix Fernando<sup>3</sup>, Lindawati Kartika<sup>4</sup>,  
Muhammad Daffa Rizki Alrafi<sup>5</sup>, Rayvaldo Prabu Arya Aviantara<sup>6</sup>

Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Kabupaten Bogor

#### Abstrak

Peran Usaha Kecil dan Menengah (UKM) sangat besar untuk pertumbuhan Indonesia. Kontribusi UKM pada PDB pun juga mencapai 60,5 persen dan terhadap penyerapan tenaga kerja adalah 96,9 persen dari penyerapan tenaga kerja nasional. Namun, permasalahan gaji yang ideal masih menjadi masalah pada UKM di Indonesia, apalagi adanya pengaruh kondisi tertentu, baik lingkungan maupun internal. Salah satu UKM yang menghadapi permasalahan pada sistem kompensasi adalah UKM XYZ. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menentukan kompensasi yang sesuai dengan job grading yang ideal pada UKM XYZ. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan melalui hasil wawancara kepada pemilik UKM XYZ pada bulan Februari 2024. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode adhered atau berhimpitan dan overlapping atau tumpang tindih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Sistem kompensasi pada UKM XYZ masih belum adil dan ideal berdasarkan spread jika dibandingkan dengan upah minimum; (2) Metode perbaikan gaji yang sesuai dan efektif untuk UKM XYZ adalah dengan menggunakan perhitungan overlapping atau tumpang tindih.

**Kata Kunci:** Usaha Kecil dan Menengah, gaji, kompensasi, berhimpitan, tumpang tindih.

#### Abstract

*The role of Small Medium Enterprise (SMEs) is very large for Indonesia's growth. The contribution of SMEs to GDP also reached 60.5 percent and to labor absorption was 96.9 percent of national labor absorption. However, the issue of ideal salaries is still a problem for SMEs in Indonesia, especially due to the influence of certain conditions, both environmental and internal. One of the SMEs that is facing problems with the compensation system is SME XYZ. The aim of this research is to analyze and determine compensation that is in accordance with ideal job grading in UKM XYZ. Data collection in this research was carried out through interviews with the owners of UKM XYZ in February 2024. The data processing methods used in this research were the adhered or overlapping and overlapping methods. The results of this research show that: (1) The compensation system in SME XYZ is still not fair and ideal based on the spread when compared to the minimum wage; (2) An appropriate and effective method for improving salaries for UKM XYZ is to use overlapping calculations.*

**Keywords:** Small Medium Enterprise, salary, compensation, adhered, overlapping.

Alamat Korespondensi

Departemen Manajemen FEM Institut Pertanian Bogor

E-mail: daffaalrafi@apps.ipb.ac.id, elijah24rayvaldo@apps.ipb.ac.id, felixfernando@apps.ipb.ac.id,

iamanaksya@apps.ipb.ac.id, linda@apps.ipb.ac.id, syawaliazahrafathia@apps.ipb.ac.id,

## Pendahuluan

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) merupakan salah satu pilar dan kekuatan yang berkontribusi terhadap perekonomian Indonesia (Herman, 2018). UKM memiliki peran strategis terhadap pertumbuhan ekonomi Indonesia, terutama di era globalisasi saat ini (Purwantini dan Anisa, 2018). Hal ini dibuktikan dengan solidnya UKM pada saat krisis moneter melanda Indonesia (Herman, 2018). Bahkan ketika sektor perekonomian lain menata ulang fondasi bisnis mereka setelah krisis, UKM telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian negara (Curatman, 2016). Jumlah unit usaha UKM di Indonesia mencapai sebanyak 64,19 juta unit (Tarigan, *et al.*, 2022). UKM di Indonesia berperan untuk menggerakkan perekonomian Indonesia dengan kontribusi sebesar 61 persen terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) (Kementerian Koordinator Perekonomian RI, 2022). Rata-rata kontribusi UKM di negara berpenghasilan menengah terhadap PDB hampir setengahnya (48%) sedang kontribusi UKM terhadap penyerapan tenaga kerja masih tinggi yaitu 77% (Wahjono, 2022). Oleh karena itu, sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peranan yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, sehingga pemerintah seharusnya memberikan perhatian khusus terhadap sektor ini karena mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stabilitas perekonomian nasional.

Karyawan adalah sesuatu aset bagi perusahaan, dengan karyawan yang tepat maka perusahaan akan mempunyai aset yang begitu banyak, dengan karyawan yang tepat maka akan mempunyai tingkat kinerja yang tepat, dengan kinerja yang tinggi perusahaan akan mempunyai kinerja yang baik dan akan mempunyai profit yang tinggi (Dewi dan Putra, 2020). Untuk mempertahankan tingkat kepuasan dan kinerja yang optimal, perusahaan harus memberikan insentif yang memadai, termasuk pemberian penghargaan yang sejajar dengan prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Menurut Pasal 21 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, pengusaha harus menyusun dan menerapkan struktur dan skala upah perusahaan dengan mempertimbangkan kemampuan dan produktivitas perusahaan. Faktanya, banyak pekerja saat ini masih mendapatkan gaji yang tidak layak dan bahkan di bawah ketentuan upah minimum. Seharusnya perusahaan perlu memperhatikan bagaimana caranya untuk mengkompensasi para karyawannya dengan benar dan memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan terhadap pengguna karyawan di perusahaan (Sutrisno, *et al.*, 2022). Kompensasi juga merupakan salah satu metode yang sangat efektif bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan produktivitas kerja (Kim dan Jang 2020). Dengan diadakannya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan (Sutrisno, *et al.*, 2022). Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas (Muljani, 2002). Kompensasi merupakan hal penting yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawan secara layak, baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Karyawan membutuhkan kompensasi seperti bonus, tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan pekerjaan yang dapat menunjukkan kemampuan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan (Nugraha dan Tjahjawati, 2017). Kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial mencakup pembayaran langsung (gaji, bonus, insentif) dan tidak langsung (asuransi, pesangon). Kompensasi non-finansial meliputi keamanan karier (aman jabatan, peluang promosi) dan lingkungan kerja yang baik (pujian, lingkungan kerja yang nyaman) (Herawati, *et al.*, 2021). Pemberian kompensasi dapat bervariasi, dan biasanya berdasarkan pada pendapat pimpinan dan manajemen perusahaan tentang penting tidaknya suatu bentuk kompensasi harus diberikan kepada karyawan dan disesuaikan pula dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan (Muljani, 2002). Memberikan kompensasi yang tidak tepat dapat berdampak negatif pada

motivasi kerja karyawan dan meningkatkan keinginan untuk pindah kerja dari organisasi. Turnover intention mengacu pada keinginan untuk pindah atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih baik (Lestari dan Margaretha, 2021), dan ini merupakan indikator terpenting dari perilaku keluar yang sebenarnya (Ajzen, 1991). Niat seorang karyawan untuk keluar adalah langkah terakhir dari meninggalkan organisasi, baik melalui pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja (Kakar, *et al.*, 2021). Turnover intention yang tinggi merupakan wujud kegagalan organisasi di dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki (Ahsani, *et al.*, 2021). Maka, tingkat turnover intention yang tinggi dapat menjadi ancaman serius bagi organisasi, terutama karena sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam kesuksesan bisnis, terutama bagi UKM yang rentan terhadap ketidakstabilan dan risiko kegagalan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan memanfaatkan data primer dan sekunder dari UKM XYZ. Data primer diperoleh melalui hasil in-depth interview secara langsung dengan pemilik dari UKM XYZ yang kemudian diolah menjadi informasi yang mudah dipahami dengan bantuan software Microsoft Excel. Adapun data sekunder diantaranya berupa informasi terkait identitas perusahaan yang didapatkan dari website resmi perusahaan dan beberapa sumber literatur lain yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan dalam perhitungan kompensasi ideal. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan (Januari - Maret 2024).

## Hasil dan Pembahasan

### Gambaran Umum UKM XYZ

UKM XYZ merupakan usaha skala kecil yang bergerak pada bidang food and beverage yang menu andalannya adalah roti dan pisang bakar terdapat di daerah Jakarta Timur, tepatnya di Rawamangun. UKM XYZ sudah berdiri sejak tahun 2016. UKM XYZ merupakan tempat untuk makan dan nongkrong dengan menu yang variatif mulai dari makanan ringan hingga makanan berat. Struktur organisasi UKM XYZ dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Struktur Organisasi UKM XYZ

Berdasarkan gambar 1, terdapat 17 job title di UKM XYZ. Yang pertama dan berada pada level tertinggi yakni supervisor yang bertugas untuk mengelola cafe secara keseluruhan. Di level kedua terdapat kitchen captain yang bertanggung jawab makanan dan minuman yang disajikan, kitchen coordinator bertanggung jawab atas koordinasi yang berlangsung di dapur dan juga accountant yang bertanggung jawab terhadap akuntabilitas dari UKM XYZ sendiri. minuman, dan head of waiter yang mengatur pelayanan secara langsung ke konsumen. Di level ketiga ada administrator

, cashier, head chef, dan terakhir adalah head server. Di level keempat ada purchaser, bartender, pastry chef, pegawai dapur, koki, dan staff gudang. Dan di level kelima ada staff pencuci dan pramusaji.

Gambaran Umum Sistem Kompensasi UKM XYZ

Berdasarkan data yang diperoleh pada bulan Januari 2024, total biaya untuk gaji bersih pegawai pada UKM XYZ adalah Rp 48.500.000,00. Struktur jabatan dan besaran gaji pokok pada UKM XYZ telah disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut.

**Tabel 1.** Besaran Gaji Pokok UKM XYZ

<b>Job Title</b>	<b>Given Grade</b>	<b>Gaji Pokok</b>
Supervisor	V	3.800.000
Kapten Dapur (Kitchen Captain)	IV	3.000.000
Koordinator Dapur (Kitchen Coordinator)	IV	3.500.000
Akuntan (Accountant)	IV	3.000.000
Administrator	III	2.400.000
Petugas Kasir (Cashier)	III	2.300.000
Kepala Koki (Head Chef)	III	2.300.000
Kepala Pramusaji (Head Server)	III	2.100.000
Staf Pengadaan (Purchaser)	II	1.900.000
Bartender 1	II	1.700.000
Bartender 2	II	1.500.000
Pastry Chef 1	II	1.600.000
Pastry Chef 2	II	1.500.000
Pegawai Dapur 1	II	1.900.000
Pegawai Dapur 2	II	1.800.000
Koki (Bakso)	II	1.800.000
Koki (Soto)	II	1.900.000
Staf Gudang (Staff Inventory)	II	1.900.000
Staf pencuci (Dishwasher) 1	I	1.300.000
Staf Pencuci (Dishwasher) 2	I	1.200.000
Pramusaji (server) 1	I	1.500.000
Pramusaji (server) 2	I	1.500.000
Pramusaji (server) 3	I	1.600.000

Job Title	Given Grade	Gaji Pokok
Pramusaji (server) 4	I	1.500.000

Sumber: Data diolah (2024)

Menurut Tabel 1, UKM XYZ belum menerapkan pemetaan gaji (salary mapping) untuk menetapkan tingkat gaji karyawannya. Sistem kompensasi mereka juga belum mengikuti job grading, sehingga strukturnya tidak jelas. Berdasarkan data yang ada, upah karyawan hanya bergantung pada jabatan mereka, dengan kompensasi antar jabatan hampir sama, dan karyawan dengan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang sama tanpa mempertimbangkan faktor lain. Oleh karena itu, diperlukan analisis untuk memperbaiki struktur kompensasi agar lebih adil dan sesuai dengan job grading berdasarkan struktur organisasi yang ada.

### Salary Mapping Awal UKM XYZ

Untuk menganalisis sistem kompensasi yang telah diterapkan oleh UKM XYZ, salary mapping berdasarkan job title dapat digunakan. Berdasarkan data, salary mapping awal UKM XYZ disajikan dalam Tabel 2 sebagai berikut.

**Tabel 2.** Salary Mapping Awal UKM XYZ

Grade	Total Person	Total Salary	Actual			Actual	
			Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
V	1	Rp3,500,000	Rp3,800,000	Rp3,800,000	Rp3,800,000	20.00%	0.00%
IV	3	Rp5,000,000	Rp3,000,000	Rp3,166,667	Rp3,500,000	39.19%	16.67%
III	4	Rp17,100,000	Rp2,100,000	Rp2,275,000	Rp2,400,000	30.00%	14.29%
II	10	Rp5,200,000	Rp1,500,000	Rp1,750,000	Rp1,900,000	18.75%	26.67%
I	8	Rp9,700,000	Rp1,200,000	Rp1,075,000	Rp1,600,000		33.33%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis yang telah disajikan di Tabel 2, sistem kompensasi yang diterapkan oleh UKM XYZ belum ideal karena nilai mid to mid melebihi besar nilai spread. Maka, dapat disimpulkan bahwa salary mapping pada UKM XYZ membutuhkan perbaikan dalam salary mapping karena masih belum ideal.

### Pembenahan Job Grading UKM XYZ

Pembenahan pada job grading UKM XYZ dilakukan untuk membentuk job grading yang baru. Pembentukan job grading baru dilakukan dengan perhitungan bobot yang didapat dari compensable factor dan kemudian nilai tersebut dikalikan job value. UKM XYZ memilih Compensable Factor yang terdiri dari pengalaman, orientasi pelayanan Pelanggan, Membina Hubungan, Kerjasama, Inisiatif, Pengambilan Keputusan, komunikasi interpersonal, fleksibilitas, dampak dan pengaruh, dan manajemen konflik. Job value dihitung menggunakan metode *eckenrode*. Hasil perhitungan job grading dari UKM XYZ yang terbaru dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 3.** Job Grading Terbaru UKM XYZ

<i>Job title/ Compensable factor</i>	<i>ΣNxB (Job Value)</i>	<i>After Grading</i>		<i>Grade</i>
		<i>MIN</i>	<i>MAX</i>	
Supervisor	1.255,83	1.097,28	1.255,83	V
Kapten Dapur (Kitchen Captain)	1.065,41	938,73	1.097,28	IV
Koordinator Dapur (Kitchen Coordinator)	1.087,02			
Akuntan (Accountant)	1.041,33			
Administrator	914,68			
Petugas Kasir (Cashier)	819,85			
Kepala Koki (Head Chef)	932,14	780,18	938,73	III
Kepala Pramusaji (Head Server)	931,82			
Staf Pengadaan (Purchaser)	753,98			
Bartender	744,84			
Pastry	744,84	621,63	780,18	II
Koki (Bakso)	744,84			
Koki (Soto)	728,43			
Pegawai Dapur	728,43			
Staf Gudang	630,48	463,08	621,63	I
Pramusaji	585,12			

Sumber: Data diolah (2024)

Dalam Tabel 3, dapat dilihat bahwa setelah melakukan pembenahan job grading di UKM XYZ, jumlah grade yang didapat adalah 5 grade. Jumlah grade yang diperoleh dari perhitungan yang telah dilakukan dan tidak adanya perubahan dari job grading sebelumnya menunjukkan bahwa job grading yang telah diterapkan oleh UKM XYZ sudah terstruktur.

Salary Mapping UKM XYZ dengan Metode Terkait

**Tabel 4.** *Salary Mapping* Metode Terkait

**Tabel Struktur dan Skala Upah**

<b>Rentang (Spread)</b>	<b>Golongan Jabatan (Grade)</b>	<b>Upah Terkecil (Minimum)</b>	<b>Upah Tengah (Midpoint)</b>	<b>Upah Terbesar (Maksimum)</b>
55%	1	Rp941.176	Rp1.200.000,00	Rp1.458.824
55%	2	Rp1.450.980	Rp1.850.000,00	Rp2.249.020
55%	3	Rp1.960.784	Rp2.500.000,00	Rp3.039.216
60%	4	Rp2.423.077	Rp3.150.000,00	Rp3.876.923
60%	5	Rp2.923.077	Rp3.800.000,00	Rp4.676.923

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4, dilakukan analisis dan pembenahan gaji dengan metode factor point dengan lima grade dalam UKM XYZ. Range gaji terendah berada pada grade satu sebesar dari Rp941.176 dan range gaji tertinggi terdapat pada grade lima, yaitu sebesar Rp4.676.923. Spread gaji pada level 1-3 berada di angka 50%, sedangkan level 4-5 berada di angka 60%. Pendekatan dengan metode ini memudahkan UKM untuk mengelola kenaikan gaji sebagai penilaian di masa depan. Terdapat perbedaan gaji awal dan gaji baru setelah diterapkan dan dihitung melalui metode terkait yang dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

**Tabel 5.** Data Hasil Perhitungan Gaji Perbulan UKM XYZ Metode *Adhered* dan *Overlapping*

<b>Grade</b>	<b>Job Title</b>	<b>Upah/Gaji Karyawan (Rp/Bulan) (Rupiah)</b>	
		<b>Adhered (Berhimpitan)</b>	<b>Overlapping (Tumpang Tindih)</b>
Grade 5	Supervisor	Rp4.912.370	Rp3.800.000
	Kapten Dapur	Rp3.387.842	Rp3.000.000
Grade 4	Koordinator Dapur	Rp3.955.000	Rp3.500.000
	Akuntan	Rp3.387.842	Rp3.000.000
Grade 3	Administrator	Rp2.707.680	Rp2.400.000
	Kasir	Rp2.594.860	Rp2.300.000
	Kepala Koki	Rp2.594.860	Rp2.300.000
	Kepala Pramusaji	Rp2.369.120	Rp2.100.000
Grade 2	Staf Pengadaan	Rp2.206.533	Rp1.900.000
	Bartender 1	Rp1.974.267	Rp1.700.000
	Bartender 2	Rp1.742.000	Rp1.500.000
	Koki Kue 1	Rp1.858.133	Rp1.600.000
	Koki Kue 2	Rp1.742.000	Rp1.500.000
	Pegawai Dapur 1	Rp2.206.533	Rp1.900.000
	Pegawai Dapur 2	Rp2.090.340	Rp1.800.000

	Koki Bakso	Rp2.090.340	Rp1.800.000
	Koki Soto	Rp2.206.470	Rp1.900.000
	Staf Gudang	Rp2.206.470	Rp1.900.000
	Staf Pencuci 1	Rp1.408.333	Rp1.408.333
	Staf Pencuci 2	Rp1.300.000	Rp1.300.000
Grade 1	Pramusaji 1	Rp1.625.000	Rp1.625.000
	Pramusaji 2	Rp1.624.950	Rp1.624.950
	Pramusaji 3	Rp1.733.280	Rp1.733.280
	Pramusaji 4	Rp1.624.950	Rp1.624.950
Total Gaji		<b>Rp55.549.174</b>	<b>Rp49.216.513</b>

Sumber: Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 5 di atas, terdapat perbedaan gaji total setelah perhitungan dengan metode yang berbeda. Jika perhitungan menggunakan metode *adhered*, total gaji baru adalah sebesar Rp55.549.174, sedangkan dengan menggunakan metode *overlapping* didapat total gaji baru sebesar Rp49.216.513. Adanya kenaikan gaji ini merupakan sebuah hasil dari perhitungan yang telah dilakukan melalui kriteria penilaian dari masing-masing jabatan dan level yang ada. Peningkatan gaji dapat dilakukan sesuai dengan kebijakan UKM. Dengan adanya perhitungan sistem kompensasi ini, maka akan tercipta suatu ekosistem yang adil dari kompensasi yang didasari oleh nilai masing-masing jabatan.

## Kesimpulan

Perbaikan gaji merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendorong pertumbuhan UKM. Metode *overlapping* menawarkan solusi yang inovatif dan fleksibel untuk membantu UKM mencapai tujuan tersebut. Metode *overlapping* merupakan solusi yang patut dipertimbangkan oleh UKM untuk meningkatkan gaji karyawan secara bertahap dan berkelanjutan. Dengan menerapkan metode ini secara efektif, UKM dapat meningkatkan daya saingnya di pasar dan mencapai kesuksesan jangka panjang. Dengan perencanaan dan implementasi yang tepat, metode ini pun dapat membantu UKM meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, meningkatkan daya saing, dan mencapai tujuan bisnisnya. Metode *overlapping* terbukti cocok dengan UKM XYZ karena hasil yang didapat hanya memiliki kenaikan

yang sedikit dari gaji awal. Melalui pertimbangan kemampuan UKM pun metode ini cocok dengan kondisi keuangan perusahaan.

## Daftar Referensi

- Ahsani, R, F., Indriasttuti, D, R., Sunarso, S., & Mega, H. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions Karyawan Millenial. *Research Fair Unisri*, 5(1), pp.1-6.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Br, Tarigan, Z, N, A., Dewi, F, N., Pribadi, Y. (2022). Keberlangsungan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Di Masa Pandemi: Dukungan Kebijakan Pemerintah. *Jurnal BPPK Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan*. 15(1):12–23. doi:10.48108/jurnalbppk.v15i1.666.
- Curatman, A. (2016). 'Analisis Faktor-faktor Pengaruh Inovasi Produk yang Berdampak pada Keunggulan Bersaing UKM Makanan dan Minuman di Wilayah Harjamukti Kota Cirebon', *Jurnal Logika*, 18(3).
- Dewi, N, K., Putra, A, S., (2020). Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Karyawan Baru Dengan Algoritma Greedy. *Jurnal Visualika*, 6(2), pp.154-160.
- Herawati, N., Ranteallo, A, T., & Syafira, K., (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), pp.13-22.
- Herman, H. (2018). The influence of market orientation and product innovation on the competitive advantage and its implication toward Small and Medium Enterprises (UKM) performance. *International Journal of Science and Engineering Invention*, 4(8), pp.8-21.
- Kakar, A, S., Mansor, N, A., & Saufi, R, A. (2021). Does organizational reputation matter in Pakistan's higher education institutions? The mediating role of person-organization fit and person-vocation fit between organizational reputation and turnover intention. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 18(1), 151–169.
- Pengembangan UMKM Menjadi Necessary Condition untuk Mendorong Pertumbuhan Ekonomi - Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. Diakses dari

<https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4136/pengembangan-umkm-menjadi-necessary-condition-untuk-mendorong-pertumbuhan-ekonomi>.

- Kim, H, S., Jang, S, S. (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102513.
- Lestari, D. and Margarethaa, M. (2021). 'Work life balance, job engagement and turnover intention: experience from Y generation employees', *Management Science Letters*, 11, pp. 165–170.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), pp.108-122.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S, S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), pp.24-32.
- Purwantini, A, H., & Anisa, F. (2018). Analisis Penggunaan Media Sosial Bagi UKM dan Dampaknya Terhadap Kinerja. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 304-314).
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M. & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), pp.3476-3482.
- Wahjono, S, I. (2022). Crowdfunding mendanai UKM dan Bisnis StartUp. *no. April*.