

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survey Pada Divisi Production Planning And Control Di PT Sumi Rubber Indonesia)

Denny Rokhmanul Hakim¹; Sonny Harsona²; Didit Supriyadi³

^{1,2,3} Magister Management, Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. HS. Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Kec. Teluk Jambe Timur, Kabupaten Karawang
2010632020008@student.unsika.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on job satisfaction for employees of PT Sumi Rubber Indonesia. This study uses questionnaires to obtain data that has been distributed to 212 employees of PT Sumi Rubber Indonesia. The questionnaire that has been distributed consists of 20 statement items using five (5) Likert scales. The analytical technique used in this research is descriptive analysis which is used to analyze the effect of compensation on job satisfaction for employees of PT Sumi Rubber Indonesia. In this study, simple linear regression analysis was also used in processing questionnaire data and to determine the effect of compensation on employee job satisfaction. The results of this study indicate that there is a significant positive effect between compensation and job satisfaction on employees of PT Sumi Rubber Indonesia. The coefficient of determination obtained at this value is 0.620 which indicates that the level of compensation given to job satisfaction is 62%. This research can be used as input for companies to improve the management of compensation for job satisfaction in order to maintain the level of job satisfaction felt by employees.

Keywords : compensation, job satisfaction, Human Resources Management

ABSTRAK

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Sumi Rubber Indonesia. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data yang telah disebar kepada 212 karyawan PT Sumi Rubber Indonesia. Kuesioner yang telah tersebar terdiri dari 20 butir pernyataan dengan menggunakan lima (5) skala Likert. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis deskriptif yang digunakan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Sumi Rubber Indonesia. Dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana juga digunakan dalam mengolah data kuesioner dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Sumi Rubber Indonesia. Nilai koefisien determinasi yang didapat pada nilai ini ialah 0,620 yang menunjukkan bahwa tingkat kompensasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja sebesar 62%. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan untuk meningkatkan pengelolaan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja demi menjaga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi ; Kepuasan Kerja; Sumber Daya Manusia

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting, tanpa adanya sumber daya manusia kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital,

sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya [1], [2].

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga



kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal[3].

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat bersama mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan, untuk itu perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten, professional serta memiliki kualitas yang unggul[4]. Untuk tetap bertahan dalam persaingan yang sangat ketat dan kompetitif ini perusahaan harus mempertimbangkan dengan baik dalam pengelolaan sumber daya manusia agar perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif terutama memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan dalam bersaing[1], [5].

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya[6].

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki individu di dalam bekerja[7]. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk[8]. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, para karyawan harus diberi suatu imbalan yang layak dan adil agar dalam melaksanakan tugasnya lebih bersemangat dan lebih baik. Hal ini menyangkut pada kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik[9].

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan[10]. Kompensasi adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, apabila pemberian

kompensasi tidak sesuai dengan harapan dan prestasi kerja karyawan, maka karyawan akan merasa tidak puas dengan pemberian kompensasi tersebut sehingga bisa membuat karyawan tidak akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya[11].

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan[12], [13].

Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan[14]. Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja karyawan jadi lebih baik dalam suatu perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan tepat, supaya karyawan dapat merasakan kepuasan kerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu perusahaan yang ingin karyawannya merasakan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan kompensasi yang adil dan tepat[15].

Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan[10]. Tetapi hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan[16].

II. KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Salah satu tujuan utama dari seseorang untuk bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau yang dikenal dengan nama kompensasi, disamping tujuan lainnya[13]. Bagi perusahaan, menyediakan kompensasi yang layak merupakan suatu keharusan. Besarnya balas jasa telah



ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya[17].

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja[18].

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya[19].

Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa literatur-literatur tentang studi manajemen. Beberapa pendapat tersebut menyatakan Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka[20].

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun aturan pemerintah. Penentuan kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai

tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja lebih mengacu kepada sikap dari pegawai yang memandang mengenai menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani[21]. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka[22].

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi Kepuasan kerjanya[23]. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja[24].

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya[25]. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa literatur-literatur tentang studi manajemen[26].

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya[27]. Terdapat pendapat lain yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerjanya[28]. Kepuasan kerja sangat memengaruhi hasil kerja karyawan, apabila perusahaan tidak memberikan imbal balik sesuai dengan harapan para pegawainya maka Kinerja karyawan juga akan ikut menurun sehingga kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan[29], [30].

Penelitian mengenai hubungan kompensasi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti dari berbagai negara. Pada industri asuransi di



Nigeria yang menyebutkan hasil signifikan positif [31]. Selain itu penelitian yang dilakukan di Pakistan menyebutkan terdapat pengaruh signifikan positif antara pay, promotion, dan training dan kepuasan kerja. Penelitian lain di Afrika menyebutkan hasil dari penelitian yang dilakukan pada industry pendidikan, ialah terdapat pengaruh signifikan positif antara compensation dan benefit pada kepuasan kerja [32], [33].

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan kondisi kebijakan kompensasi yang diberikan oleh PT Sumi Rubber Indonesia dan tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawan PT Sumi Rubber Indonesia. Sedangkan penelitian kausal digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah sebanyak 212 orang yang merupakan karyawan PT Sumi Rubber Indonesia pada divisi production planning and control (PPC). Sampel yang digunakan ialah sebanyak 212 orang karyawan PT Sumi Rubber Indonesia dengan menggunakan metode perhitungan slovin. Sampel yang diambil diharapkan mampu mewakili keseluruhan populasi yang ada.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini penulis menggunakan metode penyebaran kuesioner. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data - data yang terkait dengan kebijakan kompensasi yang diterapkan dan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dialami oleh karyawan PT Sumi Rubber Indonesia.

Teknik analisis yang digunakan penulis untuk penelitian ini ialah analisis analisis regresi linear. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumi Rubber Indonesia. Penulis juga menggunakan pengujian lain seperti uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji beda dan uji hipotesis. Pada penelitian ini kuesioner yang digunakan terdiri dari 20 item pernyataan yang terdiri dari 10 pernyataan mengenai variabel (X) yaitu kompensasi dan 9 pernyataan lainnya mengenai variabel (Y) yaitu kepuasan kerja. Pada pengujian reliabilitas nilai

Cronbach Alpha yang di dapat oleh variabel kompensasi ialah sebesar 0,921 dan untuk variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,912.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Pearson Correlation Kompensasi	r tabel (N: 31, Sig. 5%)	Keputusan
X1	.441	.3610	Valid
X2	.509	.3610	Valid
X3	.372	.3610	Valid
X4	.518	.3610	Valid
X5	.583	.3610	Valid
X6	.583	.3610	Valid
X7	.514	.3610	Valid
X8	.500	.3610	Valid
X9	.516	.3610	Valid
X10	.546	.3610	Valid

Item Kuesioner	Pearson Correlation Kepuasan Kerja	r tabel (N: 31, Sig. 5%)	Keputusan
Y1	.499	.3610	Valid
Y2	.339	.3610	Valid
Y3	.412	.3610	Valid
Y4	.471	.3610	Valid
Y5	.498	.3610	Valid
Y6	.497	.3610	Valid
Y7	.672	.3610	Valid
Y8	.633	.3610	Valid
Y9	.451	.3610	Valid

Data Primer(Diolah hasil IBM SPSS ver.25)

Berdasarkan data tabel di atas diperoleh nilai *r hitung* lebih besar dari 0,3610, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Variabel Kompensasi (X)

Tabel 2. Reliability Statistics Var X
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
.678		10

Sumber: Data Primer(Diolah hasil IBM SPSS ver.25)

Variabel Kepuasan Kerja (Y)



Tabel 3. Reliability Statistics Var Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.637	9

Sumber: Data Primer(Diolah hasil IBM SPSS ver.25)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di dapatkan untuk variable kompensasi $.678 > 0,60$ dan variable kinerja $.637 > 0,60$ dan dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid dan reliable.

2. Analisis Deskriptif

Penilaian terhadap Variable

Tabel 4 Kriteria Penilaian

Kriteria Nilai	Keputusan
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Setuju / Rendah
2,60 – 3,39	Kurang Setuju / Sedang
3,40 – 4,19	Setuju / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Setuju / Sangat Tinggi

Tabel 5 Hasil Rata-rata Variabel

Variable	Hasil Likert (mean)	Keputusan
Kompensasi	3,459	Setuju / Tinggi
Kepuasan Kerja	4,222	Sangat Setuju / Sangat Tinggi

Berdasarkan penilaian keputusan untuk variable kompensasi adalah setuju/tinggi dengan nilai rata-rata 3,459 sedangkan untuk variable kepuasan kerja adalah 4,242 dengan kriteria sangat setuju/sangat tinggi.

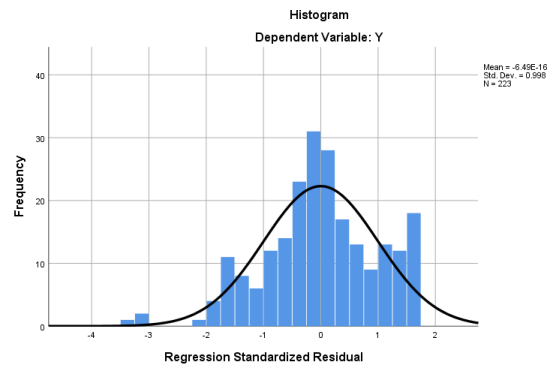
3. Analisis Kuantitatif

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	223
Mean	.0000000

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.20159557
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.054
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.



Gambar 1. Grafik Histogram Distribusi Normal Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-smirnov Test didapatkan nilai sig. adalah $0.064 > 0.05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian terdistribusi normal sehingga dapat dilakukan uji asumsi klasik untuk menentukan persamaan regresi linear sederhana.

Tabel 7. hasil pengolahan regresi sederhana Variabel

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.053	2.473		6.895	.000
	X	.348	.057	.380	6.112	.000

Sumber: Data Primer(Diolah hasil IBM SPSS ver.25)

Berdasarkan gambar di atas dapat dibuat persamaan regresi sederhana yaitu $y=17,053+(0,348)x$ maka memiliki makna:



1. Nilai konstanta 17,053 merupakan nilai intersept yang memiliki makna bahwa kepuasan akan memiliki nilai 17,053 satuan bila karyawan .
2. Apabila terjadi perubahan pada variable kompensasi sebesar 1 satuan tanpa adanya perubahan variable lain maka perubahan kepuasan hanya 0,348 satuan.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Y	X
Pearson Correlation	Y	1.00	.380
	X	.380	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	X	.000	.
N	Y	223	223
	X	223	223

Sumber: Data Primer(Diolah hasil IBM SPSS ver.25)

Dari hasil di dapatkan r hitung $0.103 < 0,355$ dan nilai sig $0,568 > 0,05$ maka dapat dimaknai bahwa variable stress kerja tidak memiliki korelasi dengan variable kinerja. Hal ini dapat juga diartikan bahwa bagi karyawan Seksi PPCR variable stress kerja tidak berhubungan dengan variable kinerja dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 _a	.145	.141	3.209

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer(Diolah hasil IBM SPSS ver.25)

Didapatkan hasil R square 0,145 atau 14,5 % variable kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 86,5% dari factor lain.

Tabel 10. Uji Hipotesis

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
		B	Std. Error			
1	(Constant)	17.053	2.473	6.895	.000	

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
		B	Std. Error			
X		.348	.057	6.112	.000	

Sumber: Data Primer(Diolah hasil IBM SPSS ver.25)

Dengan sample sebanyak 223 dan sig. 0,05 maka didapatkan table adalah 2,042 sedangkan dari perhitungan dengan menggunakan software IBM SPSS statistics version 25 nilai t hitung adalah 0,577 ini artinya $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ sehingga H_0 diterima H_a ditolak. maka hipotesis berkata terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumi Rubber Indonesia.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada pembahasan, tingkat pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT Sumi Rubber Indonesia tergolong tinggi. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Sumi Rubber Indonesia.

Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada pemberian kompensasi maka juga akan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan, begitupun sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan menurun maka tingkat kepuasan kerja juga akan menurun. Penge lolaan pemberian kompensasi dan kepuasan kerja karyawan yang telah dilakukan oleh PT Sumi Rubber Indonesia sejauh ini sudah cukup baik. Hal ini ditunjukkan pula dengan hasil yang telah diteliti mengenai kompensasi dan kepuasan kerja yang cukup tinggi.

Dengan demikian perusahaan perlu mempertanyakan kondisi seperti ini untuk menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Mengingat pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi karyawan. Pada penelitian ini peneliti memfokuskan pada dua variable yaitu variabel dependen saja, untuk



itu diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan lagi dengan pembahasan variabel yang lebih beragam..

Saran

Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan kebijakan pemberian kompensasi terhadap karyawan untuk menjaga loyalitas karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan juga akan menerima dan puas terhadap pekerjaan yang telah perusahaan berikan karena karyawan mendapatkan kebutuhan yang mereka harapkan. Hal ini juga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki dan mengembangkan penelitian ini karena dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan dua variabel yaitu variabel dependent dan independent.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain dan juga menggunakan metode yang berbeda sehingga pembahasan juga lebih kompleks. Selanjutnya penulis berharap penelitian dapat dilakukan pada industri dan objek yang lebih beragam. Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi referensi untuk perusahaan maupun untuk kegiatan akademis.

VI. REFERENSI

- [1] M. M. Miah and N. I. A. Hafit, "The Relationship between Extrinsic Rewards and Employee Performance: A Mediating Role of Employee Job Satisfaction," *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, vol. 11, no. 7. Human Resources Management Academic Research Society (HRMARS), 2021, doi: 10.6007/ijarbss/v11-i7/10471.
- [2] A. Supriyatna, E. Yulianto, N. A. Hamdani, and G. A. F. Maulani, "Budaya Perusahaan : Penerapan Good Corporate Governance Serta Implikasinya Terhadap," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 11–20, 2019, [Online]. Available: <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BI EJ>.
- [3] H. Irawan, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi," *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, vol. 6, no. 1. Universitas Mahaputra Muhammad Yamin, pp. 29–38, 2021, doi: 10.36665/jusie.v6i01.414.
- [4] S. Nugraha, "Kecerdasan Emosional dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 1, no. 1, pp. 62–67, 2019, [Online]. Available: <http://ejournals.fkwu.uniga.ac.id/index.php/BI EJ>.
- [5] N. I. Ihsan and A. Palapa, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Crew Kapal Di Bawah Management PT.APOL," *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, vol. 20, no. 2. Akademi Maritim Yogyakarta, pp. 142–152, 2022, doi: 10.33489/mibj.v20i2.302.
- [6] T. P. Meldona, "HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN SME'S," *MANAJEMEN UMKM DAN KEWIRAUSAHAAN*. researchgate.net, 2021, [Online]. Available: https://www.researchgate.net/profile/Lulu-Istanti/publication/353345547_PRODUCTIO N_MANAGEMENT_AND_DISTRIBUTION_FOR_SME's/links/60f660859541032c6d50b74d/PRODUCTION-MANAGEMENT-AND-DISTRIBUTION-FOR-SMEs.pdf#page=16.
- [7] T. B. Utomo, "Kelompok Kerja dan Komunikasi dalam Organisasi." Center for Open Science, 2021, doi: 10.31219/osf.io/5stfh.
- [8] F. Wajdi and A. Arif, "Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Organisasi: Studi Kasus Konflik Internal Partai Demokrat dalam Perebutan Kepemimpinan," *Tanah Pilih*, vol. 1, no. 2. Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Thaha Saifuddin Jambi, p. 91, 2021, doi: 10.30631/tpj.v1i2.797.
- [9] D. T. Anggarini, "Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Personal Branding dalam Membangun Citra dan Popularitas dalam Media Sosial," *Bus. Innov. Entrep. J.*, vol. 3,



- no. 4, pp. 259–268, 2021, doi: 10.35899/biej.v3i4.341.
- [10] F. Ardiansyah and B. Budiono, “PENGARUH COMPENSATION TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN DAMPAKNYA PADA EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PERUSAHAAN CAFÉ PREMIUM DI KABUPATEN PASURUAN,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 1. Universitas Negeri Surabaya, pp. 110–122, 2022, doi: 10.26740/jim.v10n1.p110-122.
- [11] I. K. Sari, “PENGARUH KOMPENSASI KARYAWAN, MORALITAS INDIVIDU, KEADILAN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP”.
- [12] F. Saputra, Y. Pongtuluran, and ..., “Pengaruh kompensasi dan stres kerja serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di rsia h. thaha bakrie samarinda,” *J. Ilmu Manaj. ...*, 2020, [Online]. Available: <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/4687>.
- [13] N. Fithriani, E. Pituringsih, and M. Firmansyah, “Pengaruh Karakteristik Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal dan Budaya Etis terhadap Fraud Pengadaan Barang/Jasa,” *E-Jurnal Akuntansi*, vol. 30, no. 7. Universitas Udayana, p. 1843, 2020, doi: 10.24843/eja.2020.v30.i07.p17.
- [14] M. A. Widyatmika, T. Putra, and M. N. Indriani, “Knowledge Management dalam Organisasi,” *Widya Teknik*, vol. 13, no. 2. Universitas Hindu Indonesia, pp. 1–15, 2019, doi: 10.32795/widyateknik.v13i02.505.
- [15] R. Laan, “Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai.” *osf.io*, 2016, [Online]. Available: <https://osf.io/preprints/inarxiv/s9mwd/download>.
- [16] S. L. Ratnasari, M. Buulolo, and H. W. Nasrul, “Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *JURNAL MANAJEMEN & ORGANISASI REVIEW (MANOR)*, vol. 2, no. 1. Universitas Fajar, pp. 15–25, 2020, doi: 10.47354/mjo.v2i1.175.
- [17] R. P. W. Asih, “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention,” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, vol. 1, no. 1. Universitas Islam Bandung (Unisba), pp. 25–35, 2021, doi: 10.29313/jrmb.v1i1.37.
- [18] I. Permana, “J . Co Donuts & Coffee ’ s Consumer Satisfaction,” *BIEJ*, vol. 2, no. 2, pp. 112–114, 2020, doi: <https://doi.org/10.35899/biej.v2i2.92>.
- [19] F. H. Nasution, “Peranan Sistem Informasi Manajemen Dalam Pengelolaan Administrasi Pegawai.” *Center for Open Science*, 2021, doi: 10.31219/osf.io/suwm9.
- [20] Y. G. Yuhera, “Kinerja Pegawai Ditinjau dari Kompetensi dan Kepemimpinan dengan Kompensasi sebagai Pemeditasi,” *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, vol. 7, no. 2. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, pp. 210–217, 2022, doi: 10.35134/jbeupiyptk.v7i2.167.
- [21] D. Neonisa, “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja dalam Sebuah Organisasi: Studi Kasus Pt Xyz,” *Humaniora*, vol. 2, no. 1. Universitas Bina Nusantara, p. 779, 2011, doi: 10.21512/humaniora.v2i1.3095.
- [22] A. N. I. WAHYUNI, “Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Suatu Perusahaan, Instansi Atau Organisasi.” *Center for Open Science*, 2019, doi: 10.31219/osf.io/pq394.
- [23] ayu dwiputri sulistiya, “PERAN HUBUNGAN KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DALAM ORGANISASI.” *Center for Open Science*, 2022, doi: 10.31219/osf.io/x6cnk.



- [24] M. Hidayat, D. Halim, and A. Suharja, “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai,” *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, vol. 4, no. 2. Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al Qur’an (UNSIQ) Wonosobo, pp. 172–180, 2021, doi: 10.32500/jematech.v4i2.1701.
- [25] A. Wahyuni, “Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Suatu Perusahaan, Instansi Atau Organisasi.” Center for Open Science, 2019, doi: 10.31219/osf.io/wtvdh.
- [26] M. P. Z. Kabai, “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA MENURUT PARA AHLI ekonomiakuntansiid,” *bahanbelajar.com*. [Online]. Available: <https://www.bahanbelajar.com/2017/07/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>.
- [27] Z. Mora, S. Syardiansah, and I. A. Mufti, “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, vol. 13, no. 1. State University of Medan, p. 101, 2021, doi: 10.24114/jupiis.v13i1.21072.
- [28] S. Norliana, “ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEAHLIAN, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN TANAH BUMBU PROVINSI KALIMANTAN SELATAN,” *KINDAI*, vol. 16, no. 3. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia, pp. 428–440, 2021, doi: 10.35972/kindai.v16i3.566.
- [29] A. Fadhil, Y. Mayowan, F. I. Administrasi, and U. Brawijaya, “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ajb bumiputera,” *Adm. Bisnis*, vol. 54, no. 1, pp. 40–47, 2018.
- [30] N. A. Hamdani, G. A. F. Maulani, and A. Supriyatna, “Contributing factors of good corporate governance and employee performance to bank performance,” *J. Soc. Sci. Res.*, vol. 2018, no. Special Issue 4, 2018, doi: 10.32861/jssr.spi4.235.237.
- [31] A. Barth and S. Mansouri, “Corporate culture and banking,” *J. Econ. Behav. Organ.*, vol. 186, 2021, doi: 10.1016/j.jebo.2021.02.010.
- [32] - Hadi, F. Abadi, and - Masruchin, “The Role of Human Capital in Tour and Travel Industry. The Influence of Employee Competence, Employee Commitment and Compensation to the Employee Performance of the Tour and Travel Company,” *Proceedings of the 5th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2018)*. Atlantis Press, 2019, doi: 10.2991/aicmar-18.2019.20.
- [33] H. Wang, “Essays on CEO turnover, succession, and compensation,” 2009.

