

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. SOLJER ABADI

¹Rani Veriyani; ²Arif Partono Prasetio

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,
Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom
raniveriyani@gmail.com

²Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika,
Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom
partono67@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian kali ini dilakukan di PT. Soljer Abadi yang berlokasi di Kota Majalaya, dengan total responden yang berjumlah 102 responden yang merupakan karyawan pada Divisi Produksi pada bagian operator. Metode sampling yang digunakan selama penelitian adalah *nonprobability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara manual dengan total 38 butir pernyataan kepada responden yaitu karyawan PT. Soljer Abadi Divisi Produksi Bagian Operator. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja yang artinya, kompensasi yang diberikan oleh PT. Soljer Abadi sudah baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pimpinan perusahaan dalam mengelola kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan pada PT. Soljer Abadi memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan dan dapat selalu mendukung operasional perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang penting pada perusahaan. Potale dan Uhing (2015)

menyebutkan bahwa sumberdaya manusia merupakan faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Perusahaan yang baik

adalah perusahaan yang dapat mengelola sumberdaya manusia yang dimilikinya. Sumberdaya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan sumberdaya yang puas atas pekerjaan yang dijalannya saat ini. Kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah desain pekerjaan, identifikasi pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, kuantitas dari pekerjaan, tantangan atas pekerjaan yang dilakukan, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan masa kerja yang panjang (Sageer dkk, 2012 dan Zilca, 2017). Gaji merupakan salah satu faktor yang disebutkan sebagai faktor yang memicu kepuasan kerja. Miller (2017) dalam artikelnya menyebutkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting dalam kepuasan kerja, khususnya untuk karyawan jaman millennial. Sageer dkk (2012) mengatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang sangat diharapkan oleh karyawan dari pekerjaannya. Terdapat 5 faktor yang diakui dapat memicu kepuasan kerja diantaranya adalah rasa saling menghargai antar seluruh karyawan pada seluruh level yang terdapat pada perusahaan, kompensasi, kepercayaan

antar karyawan dengan manajemen senior, keamanan dalam bekerja, serta kesempatan karyawan dalam menggunakan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja. Orgobonnaya *et al.* (2017) juga menyebutkan bahwa karyawan yang mendapatkan insentif berdasarkan tingkat keuntungan rendah-menengah pada perusahaan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah pula dan begitupula sebaliknya. Terdapat Penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Stringer dkk, 2011; Potale dan Uhing, 2015; Sharma dan Bajpai, 2011; Malik dkk, 2012; Mabaso dan Dlamini, 2017; Erbasi dan Arat, 2012; Tessema dkk, 2013; Yaseen, 2013; Salisu dkk, 2015).

Pada penelitian kali ini, peneliti akan membahas mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan level operator divisi produksi PT. Soljer Abadi. PT Soljer Abadi memiliki reputasi yang baik di Kota Majalaya karena perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan tekstil terbesar di Kota Majalaya. Peneliti melakukan *survey* kepada 30 responden pada perusahaan dan melalui *survey*

tersebut didapatkan hasil 63,33% responden yang menjawab bahwa mereka puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan selama berada pada PT. Soljer Abadi. Walaupundemikian, menurut hasil wawancara peneliti dengan kepala HRD PT. Soljer Abadi karyawan masih merasa kurang puas dengan kompensasi yang telah mereka terima. Melalui data tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soljer Abadi.

Kajian Literatur dan Hipotesis

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kompensasi memiliki pengertian sebagai segala bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan untuk karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya (Fajar dan Heru, 2016; Suwatno dan Priansa, 2011; Badriyah, 2015). Adapun faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagaimana yang dijelaskan oleh Zainal dkk (2014:546-548) adalah tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan

pemerintah, serikat pekerja, ukuran gaji, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dan orang-orang yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan pemberian upah. Pemberian kompensasi pada karyawan dapat memberikan manfaat untuk karyawan tersebut diantaranya karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dijalannya dan karyawan memiliki motivasi untuk bekerja yang lebih baik (Makunegara, 2014; Noe dkk, 2011). Hasibuan (2012:118) mengatakan bahwa kompensasi terbagi kedalam dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

Kepuasan kerja

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebagai hasil positif pada perilaku karyawan terhadap organisasinya atas pekerjaan yang telah dilakukannya selama bekerja pada suatu organisasi maupun perusahaan (Schemerhorn, 2014; Robbins dan Judge, 2013; Mangkunegara, 2014). Kepuasan kerja dapat terjadi pada suatu perusahaan tergantung pada balas jasa yang diberikan oleh perusahaan, jenis

dan kondisi pekerjaan yang dilakukan, rekan dan lingkungan kerja, serta sikap pimpinan saat bekerja (Darmawan,2013;Robbins dan Judge,2013;Hasibuan,2012). Manfaat dari kepuasan kerja yang dialami karyawan antara lain dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat ketidakhadiran dan turnover, serta memiliki kesehatan yang baik (Badriyah,2015 dan Schemerhorn,2014). Hal-hal yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan menurut para ahli diantaranya adalah sifat pekerjaan yang dilakukan karyawan, pengawasan dari atasan, gaji yang diterima oleh karyawan, peluang karyawan untuk mendapatkan promosi, dan hubungan dengan sesama rekan kerja (Robbins dan Judge, 2013; Gibson dkk,2012;Luthans,2011).

Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja

Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang saling memberikan dampak satu sama lain. Terdapat beberapa teori yang mengaitkan serta memaparkan hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Umam (2010:197)

mengatakan produktivitas yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja hanya jika karyawan mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan yang diterima oleh karyawan tersebut. Para ahli dari New Zealand, Indonesia, Australia, India, Turki, Afrika Selatan, Amerika, dan Pakistan telah melakukan penelitian mengenai kompensasi dan kepuasan kerja dengan meneliti responden dari industri seperti perusahaan dagang, perusahaan publik dan privat, karyawan akademisi, pekerja pada sektor makanan, dan sektor karyawan konstruksi; yang memiliki hasil akhir yang sama pada penelitian mereka diantaranya terdapat hubungan yang signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja (Stringer dkk,2011; Potale dan Uhing,2015; Kifle,2013; Sharma dan Bajpai, 2011; Malik,2012; Mabaso dan Dlamini,2017; Erbas dan Arat,2012; Tessema dkk,2013; Salisu dkk,2015). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang akan digunakan pada penelitian kali ini adalah:

H₁ .Kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja

Metode Penelitian

Responden

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan metode kuantitatif. Peneliti mengambil karyawan pada level operator divisi produksi pada PT. Soljer abadi sebagai sampel penelitian. PT. Soljer Abadi sendiri bergerak pada industri *textile* yang terletak di Kabupaten Bandung, Indonesia. Sampel yang akan diambil selama penelitian ini berjumlah 102 karyawan yang diperoleh berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Rumus Slovin. Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *nonprobability sampling* dengan teknik *convenience sampling*. Peneliti akan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data yang akan digunakan. Kuesioner yang digunakan terdiri atas 38 butir pernyataan yang terdiri atas 19 pernyataan mengenai kompensasi dan 19 butir pernyataan mengenai kepuasan kerja. Kuesioner tersebut disebar kepada 102 responden termasuk 30 kuesioner untuk melakukan uji validitas dan realibilitas. Tingkat pengembalian kuesioner selama penelitian berlangsung adalah 100% dikarenakan jumlah kuesioner yang disebar sama

dengan jumlah kuesioner yang kembali kepada peneliti. Diketahui karakteristik responden merupakan pria 100% dikarenakan sesuai dengan peraturan perusahaan yang menyebutkan bahwa karyawan pada bagian operator harus berjenis kelamin pria. Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan faktor demografi usia didominasi oleh karyawan yang berusia 20 sampai 25 tahun dengan total persentase sebanyak 66%. Reponden yang terlibat dalam penelitian juga dominan sudah menikah dengan persentase responden yang sudah menikah sebanyak 57%. Selanjutnyaberdasarkan karakteristik lama bekerja, mayoritas responden sudah bekerja selama lebih dari 3 sampai dengan 5 tahun dengan total persentase sebanyak 35%. Sedangkan, untuk faktor demografi pendidikan sendiri responden merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan total persentase sebesar 100%. Berikut ditampilkan data mengenai aspek demografi sebagai berikut:

Tabel 1. Aspek Demografi

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Presentase	
Jenis Kelamin	Pria	102	100%	
	Wanita	0	0%	
Usia	< 20 Tahun	5	5%	
	20 - 25 Tahun	67	66%	
	> 25 - 30 Tahun	16	16%	
	> 30 - 35 Tahun	8	8%	
	> 35 - 40 Tahun	3	3%	
	> 40 - 45 Tahun	1	1%	
	> 45 - 50 Tahun	0	0%	
	> 50 Tahun	2	2%	
	Status	Menikah	58	57%
		Belum Menikah	43	42%
Cerai		1	1%	
Lama Bekerja	< 1 Tahun	4	4%	
	1 - 3 Tahun	28	27%	
	> 3 - 5 Tahun	36	35%	
	> 5 - 10 Tahun	19	19%	
	> 10 Tahun	15	15%	
Pendidikan	SMA / SMK	102	100%	
	Diploma	0	0%	
	S1	0	0%	
	S2	0	0%	
	S3	0	0%	

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2017)

Pengukuran

Kuesioner yang digunakan selama penelitian terdiri atas 19 item

pernyataan mengenai kompensasi dan 19 item pernyataan mengenai kepuasan kerja. Salah satu contoh pernyataan terkait kompensasi adalah gaji yang responden terima sesuai dengan tanggung jawab jabatan yang responden ampu. Sedangkan salah satu contoh pernyataan terkait kepuasan kerja adalah responden memiliki wewenang untuk bekerja mandiri baik secara konsep dan metode yang digunakan. Teknik penskalaan yang digunakan selama penelitian adalah Skala *Likert* yang berjumlah 5 poin, dengan poin terendah 1= sangat tidak setuju sampai dengan 5= sangat setuju. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini diambil dari beberapa referensi para ahli. Alat ukur yang digunakan untuk variabel kompensasi diambil dari teori Hasibuan (2012:118) yang membagi kompensasi kedalam dua kategori diantaranya kompensasi langsung yang terdiri dari gaji, upah, serta insentif dan kompensasi tidak langsung yang terdiri dari tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan tenaga kerja, serta fasilitas yang diberikan perusahaan. Sedangkan untuk kepuasan kerja penelitian ini menggunakan teori dari Robbins dan Judge (2013:49) sebagai referensi dalam penentuan ukuran

kepuasan kerja, alat ukur tersebut diantaranya adalah gaji, peluang promosi, sifat pekerjaan, pengawasan dan hubungan dengan rekan kerja. Peneliti melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas terhadap item-item pertanyaan kuesioner yang akan diteliti. Hasil dari Uji Validitas yang didapatkan adalah terdapat 38 item yang valid. Hasil untuk Uji Reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* yang telah dilakukan adalah 0,849 untuk variabel kompensasi dan 0,873 untuk variabel kepuasan kerja.

Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif untuk menjelaskan hasil penelitian melalui data yang sudah terkumpul sebelumnya. Analisis regresi linier sederhana seperti yang dipaparkan Sarwono dan Budiono (2012:166) berguna untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksikan variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Data yang telah diperoleh akan diolah menggunakan *software* SPSS dengan versi yang digunakan adalah versi 21. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh kompensasi sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi kompensasi adalah 0,000. Sunjoyo dkk (2013:159) menjelaskan bahwa apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang telah ditentukan bahwa H_1 pada penelitian tersebut diterima. Hal ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang telah dibuat diterima dan berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soljer Abadi. Hasil koefisien korelasi yang dilambangkan dengan (R) mengasilkan angka sebesar 0,618. Nilai tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Soljer Abadi Divisi Produksi bagian operator dengan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada PT. Soljer Abadi Divisi Produksi bagian operator (Neolaka,2014:129). Peneliti juga melakukan uji asumsi klasik terhadap penelitian ini yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji

koefisien determinasi. Uji normalitas yang dilakukan menggunakan Teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil 0,709 yang menunjukkan bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode uji glejser. Hasil dari uji heteroskedastisitas tersebut menyimpulkan bahwa nilai signifikan variabel kompensasi adalah 0,369 yang berarti model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya, peneliti melakukan uji koefisien determinasi yang biasanya dapat dilihat melalui konotasi lambang R^2 . Hasil dari uji koefisien determinasi ini mengatakan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi dapat menjelaskan varians dari variabel terikat yaitu kepuasan kerja hanya sebesar 38,2%.

PT. Soljer Abadi telah menetapkan sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaannya sesuai dengan peraturan pengupahan Pemerintah Kabupaten Bandung. Karyawan PT. Soljer Abadi pada Divisi Produksi Bagian Operator sudah merasa puas dengan kompensasi yang selama ini diterimanya dari perusahaan. Perusahaan rutin memberikan sosialisasi

terhadap karyawannya jika terdapat perubahan ketetapan peraturan pengupahan Pemerintah Kabupaten Bandung. Karyawan PT. Soljer Abadi juga merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya, dikarenakan karyawan merasa PT. Soljer Abadi memiliki sistem pemberian kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lain sejenis di daerah sekitar PT. Soljer Abadi berdiri. Karyawan menganggap kompensasi yang diberikan perusahaan terhadapnya sudah sesuai dengan pekerjaan yang selama ini mereka lakukan. Karyawan PT. Soljer Abadi merasa senang jika pekerjaan mereka dapat berguna untuk perusahaan. Perusahaan juga memberikan insentif dan tunjangan-tunjangan lain yang layak untuk karyawannya. Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR), Tunjangan Kesehatan, dan Tunjangan Tenaga Kerja sesuai dengan ketetapan pemerintah. Karyawan PT. Soljer Abadi khususnya karyawan pada Divisi Produksi merasa tunjangan-tunjangan yang mereka terima sudah selayaknya mereka terima karena sudah sesuai dengan peraturan pemerintah. Fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan

sebagai salah satu bentuk kompensasi tidak langsung untuk karyawan.

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Soljer Abadi selain didukung oleh sistem kompensasi yang baik juga didukung oleh jenjang karir yang baik, atasan yang peduli terhadap anak buahnya, sifat pekerjaa, dan rekan kerja yang baik. Jenjang karir yang baik terbukti dapat memotivasi karyawan untuk bisa bekerja lebih baik. Penerapan kegiatan promosi pada PT. Soljer terbukti dapat meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka dapat mencapai jabatan yang lebih tinggi dibandingkan jabatan yang dimilikinya saat ini. Karyawan pada bagian operator akan naik menjadi kepala regu ketika mendapatkan promosi. Kepala regu sendiri berfungsi untuk mengawasi setiap bagian yang menjadi tanggung jawabnya dan membantu anak buahnya ketika sedang mengalami kesulitan. Karyawan pada bagian operator memiliki cara pandangya tersendiri terhadap atasannya. Ada yang sudah merasa atasan yang dimilikinya bekerja secara responsive dan baik ada pula yang kurang menyukai atasannya dikarenakan kurang responsif dan kurang ramah terhadap anak buahnya. Hal ini sangat mempengaruhi

kenyamanan karyawan pada bagian operator saat bekerja. Atasan yang responsif dapat membuat karyawannya bekerja secara lebih nyaman dan bersemangat, sedangkan atasan yang kurang responsif dan kurang ramah cenderung membuat karyawannya merasa berada di bawah tekanan sehingga tidak nyaman dan tidak bersemangat ketika bekerja. Selain memperhatikan jenjang karir dan atasan yang dimiliki, kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat dari sifat pekerjaan dan rekan kerja yang dimilikinya ketika bekerja. Pekerjaan yang berat tentu akan membuat karyawan merasa kurang nyaman dan kurang puas dengan pekerjaan yang dimilikinya. Pekerjaan yang terlalu rumit pun akan membuat karyawannya kurang efisien ketika bekerja. Perusahaan harus bisa memastikan karyawannya dapat bekerja sesuai dengan porsinya masing-masing sehingga karyawan tetap merasa nyaman dengan pekerjaan dan tetap bekerja secara efisien.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Stringer dkk (2011) di New Zealand, Kifle (2013) di Australia, Potale dan Uhing (2015) di Indonesia, Malik dkk (2012) di Pakistan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Terdapat pula penelitian pada sektor industri makanan yang dilakukan oleh Erbat dan Arat (2012) di Turki, sektor konstruksi publik (Salisu dkk,2015) di Nigeria, sektor usaha publik dan privat (Sharma dan Bajpai,2011) di India, dan sektor akademisi (Mabaso dan Dlamini,2017) di Afrika Selatan menunjukkan hasil yang sama yaitu kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun Mawei dkk (2014) di Manado menyebutkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan menurut penelitian Mawei dkk (2014) tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak selalu menjamin kepuasan kerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Indonesia pada karyawan yang bekerja pada sektor industri tekstil, yaitu PT. Soljer Abadi telah memperkuat hasil penelitian-penelitian terdahulu di berbagai negara dan sektor industri yang berbeda, bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan positif

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Soljer Abadi Divisi Produksi Bagian Operator. Sistem kompensasi yang baik pada perusahaan menyebabkan karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

Kesimpulan

Menurut pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah H_1 yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soljer Abadi Divisi Produksi Bagian Operator. Jika penerapan sistem kompensasi pada perusahaan semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier sederhana dikarenakan penelitian ini hanya melibatkan satu variabel bebas yaitu kompensasi dengan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Diharapkan untuk penelitian di masa mendatang, penulis selanjutnya dapat melibatkan variabel-variabel lain yang lebih bervariasi sehingga dapat menggunakan metode penelitian lain serta mendapatkan hasil yang lebih bervariasi dalam menganalisis

fenomena yang terjadi. Peneliti berikutnya juga diharapkan dapat meneliti pada ruang lingkup yang lebih luas tidak hanya terpatok kepada satu perusahaan saja melainkan kedalam satu sektor industri besar.

Daftar Pustaka

- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darmawan, D.D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Erbasi, A., dan Arat, T. (2012). The Effect of Financial and Non-financial Incentives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *International Business Research*, 5(10), 136-145. Retrieved from Canadian Center of Science and Education
- Fajar, Siti A., dan Heru, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., dan Konopaske, R. (2012). *Organizations Behaviour, Structure, Processes*, 14th Edition. Singapore: McGraw Hill.
- Hasibuan, H.M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan keenam belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kifle, T. (2013). Relative Income and Job Satisfaction: Evidence from Australia. *Applied Research Quality Life*, 8, 125-143. Retrieved from Springer Science.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-based Approach*, 12th Edition. New York: McGraw-Hill
- Mabaso, C.M, dan Dlamini, B.I. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management*, 11(2), 80-90. Retrieved from CrossMark
- Malik, M.E., Danish, R.Q., dan Munir, Y. (2012). The Impact of Pay and Promotion on Job Satisfaction: Evidence from Higher Education Institutes of Pakistan. *American Journal of Economic*, 1(2), 6-9. Retrieved from ResearchGate

- Mangkunegara, A.A.A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Cetakan kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mawei, A.C., Nelwan, O., dan Uhing, Y. (2015). Kepemimpinan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero),Tbk. KCU Manado.*Jurnal EMBA*,2(2),944-954,.Retrieved from E Journal Unsrat.
- Miller, S. (2017). *Better Pay and Benefits Loom Large in Job Satisfaction*. [online]. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/compensation/pages/pay-benefits-satisfaction.aspx> [27 Oktober 2017]
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart B., dan Wright, P.M. (2011). *Human resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, 6th Edition. New York: McGraw Hill
- Orgonbonnaya, C., Daniels, K., dan Nielsen, K. (2017). *Research: How Incentive Pay Affects Employee Engagement Satisfaction and Trust*. [online]. <https://hbr.org/2017/03/research-how-incentive-pay-affects-employee-engagement-satisfaction-and-trust> [29 Maret 2017]
- Potale, R., dan Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado, *Jurnal EMBA*,3(1),63-73. Retrieved from E Journal Unsrat.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.,A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition. United States of America: Pearson
- Sageer, A., Rafaat, S., dan Agarwal, P. (2012). Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on The Organization. *IOSR Journal of Business and Management*,5(1),32-39. Retrieved from IOSR journals.
- Salisu, J.P, Chinyio, E., dan Suresh, S. (2015). The Impact of

- Compensation on the Job Satisfaction of Public Sector Construction Workers of Jigawa State of Nigeria. *The Business and Management Review*,6(4),282-296. Retrieved from International Academic Conference in Paris.
- Sarwono, Jonathan dan Budiono, Herlina. (2012). *Statistik Terapan: Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi (Menggunakan SPSS, AMOS, dan Excel)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Schermerhorn, J.R., Uhl-Bien, M., Osborn, R.N.(2014). *Organizational Behavior*, 13th Edition. United States of America: Wiley
- Sharma, J.P., dan Bajpai, N. (2011). Salary Satisfaction as an Antecedent of Job Satisfaction: Development of a Regression Model to Determine the Linearity between Salary Satisfaction and Job Satisfaction in a Public and a Private Organization. *European Journal of Social Sciences*,18,450-461.Retrieved from Emerald Insight .
- Stringer, C., Didham J., dan Theivananthampillai, P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*,8(2),161-179. Retrieved from Emerald Insight.
- Sunjoyo, Setiawan, R., Carolina, V., Magdalena, N., Kurniawan, A. (2013). *Aplikasi SPSS untuk SMART Riset*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno, H., dan Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Cetakan keempat). Bandung: Alfabeta
- Tessema, M.T, Ready, K.J., dan Embaye, A.B. (2013). The Effects of Employee Recognition, Pay, and Benefits on Job Satisfaction: Cross Country Evidence. *Journal of Business and Economics*,4(1),1-12. Retrieved from Academic Star Publishing Company
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*, (cetakan kedua). Bandung: Pustaka Setia.
- Yaseen, M. (2013). Effect of Compensation Factors on

Employee Satisfaction-A Study of Doctor's Dissatisfaction in Punjab. *International Journal of Human Resource Studies*,3(1),142-157. Retrieved from Macrothink Institute

Zainal, V.R., Ramly, H.M., Mutis, T., dan Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Cetakan keenam). Depok: PT Raja Grafindo Persada

Zilca, R., (2017). *If You Want to be happy at work, Have a Life Outside of It*. [online].<https://hbr.org/2017/03/if-you-want-to-be-happy-at-work-have-a-life-outside-of-it> [4 Maret 2017]