

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PABRIK GULA MADUKISMO YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Program Studi Psikologi Universitas Cendekia
Mitra Indonesia Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi**



**Disusun Oleh :
Inna Rofik Dahliyana
200100261**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS CENDEKIA MITRA INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PABRIK GULA MADUKISMO”

INNA ROFIK DAHLIYANA

Program studi psikologi,

Universitas Cendekia Mitra Indonesia

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula Madukismo. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sebagai salah satu industri penting di sektor pertanian, pabrik gula memiliki peran strategis dalam pengembangan ekonomi lokal dan nasional. Penelitian ini menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian ini terdiri dari 100 responden yang merupakan karyawan produksi di Pabrik Gula Madukismo. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan uji T untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji t $0,006 > 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan di Pabrik Gula Madukismo. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi

Kata Kunci: kompensasi, kepuasan kerja, karyawan, pabrik gula, Pabrik Gula Madukismo.

“THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON JOB SATISFACTION OF MADUKISMO SUGAR FACTORY EMPLOYEES”

INNA ROFIK DAHLIYANA

Program studi psikologi,

Universitas Cendekia Mitra Indonesia

Abstrac : This research aims to determine the effect of compensation on employee job satisfaction at the Madukismo Sugar Factory. Employee job satisfaction is an important factor in achieving optimal performance and retaining quality employees. As one of the important industries in the agricultural sector, sugar factories have a strategic role in developing local and national economies. This research shows compensation has a positive influence on job satisfaction. This research method uses a quantitative approach using a questionnaire as a data collection instrument. The research sample consisted of 100 respondents who were production employees at the Madukismo Sugar Factory. The collected data will be analyzed using the T test to determine the relationship between compensation and job satisfaction. The research results show that the t test results are $0.006 > 0.05$, which means there is a positive and significant influence between compensation and employee job satisfaction at the Madukismo Sugar Factory. Fair and adequate compensation can increase employee job satisfaction, which in turn contributes to improved individual and organizational performance

Keywords: compensation, job satisfaction, employees, sugar factory, Madukismo Sugar Factory.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja dinyatakan sebagai cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau Kondisi yang di rasakan.(Wexley dan Yukl 2005:112)

Menurut Locke (dalam Kreitner and Kinicki, 2005:56), secara konseptual kepuasan kerja merupakan suatu pertanyaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pegawai terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja serta kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan,dan keinginannya.(Umar, 2011)

Sunyoto, (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang

berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja berperan paling penting dalam penilaian sumber daya manusia. Menurut Damayanti *et al.* (2018) kepuasan kerja dalam pekerjaan mengacu pada kepuasan yang dinikmati di tempat kerja melalui perolehan hasil kerja, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar karyawan dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Menurut Sunarta (2019) kepuasan kerja adalah sikap (kognisi tindakan), rasa senang (ekspresi emosi), atau gap (gap) antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Sikap atau kognisi tindakan yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja merupakan ungkapan karena hal-hal yang menjadi tanggung jawab karyawan telah dilaksanakan dengan benar dan karyawan puas dengan hasil pekerjaannya.

Berdasarkan dari uraian diatas maka dapat di simpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah Kepuasan Kerja adalah tingkat

kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas dengan tugas – tugas yang dilakukan, kondisi kerja yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, adanya kesempatan pengembangan karir, rekan kerja yang baik, adanya apresiasi dari perusahaan seperti penghargaan yang diterima.

b. Aspek – Aspek kepuasan Kerja

Menurut Robins (2017) aspek-aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja :

1. Kerja yang secara mental menantang

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan fungsi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gajaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris

dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan kerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka pekerjaan mereka

Aspek-aspek kepuasan kerja diatas dapat ditarik

kesimpulan bahwa kepuasan kerja yang dijabarkan oleh (Robbins, 2017) adalah kerja yang menantang, gaji yang layak, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik dengan rekan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan aspek kepuasan kerja menurut Robbins karena sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Citha Agathanisa dan Arif Partono Prasetio. Aspek-aspek tersebut meliputi kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) terdapat lima faktor kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan Kepuasan ini tercapai jika pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya.
2. Kepuasan terhadap imbalan Dimana seorang karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

3. Kepuasan terhadap supervisi atasan Karyawan merasa mempunyai atasan yang mampu memberikan motivasi maupun bantuan teknis.
4. Kepuasan terhadap rekan kerja Karyawan merasa puas bekerja jika rekan kerjanya mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
5. Kesempatan promosi untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi

Daft (2010) mengemukakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah:

1. Pencapaian prestasi (*achievement*)
2. Pengakuan prestasi (*recognition for accomplishment*)
3. Pekerjaan yang menantang (*challenging work*)
4. Tanggung jawab yang bertambah (*increased responsibility*)
5. Pertumbuhan serta perkembangan (*growth and development*)

Berdasarkan beberapa faktor kepuasan kerja diatas, maka peneliti menganggap faktor-faktor yang paling tepat yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah seperti apa yang dijelaskan oleh (Robbins, 2017) yaitu merujuk pada kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kesempatan promosi dari perusahaan.

B. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi menurut Simamora (2004) adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Bentuk kompensasi sendiri dapat dibagi ke dalam kompensasi langsung *direct compensation* dan Kompensasi tidak langsung *indirect compensation*. menurut (Hasibuan 2002) kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat bersifat finansial maupun non-finansial pada periode yang tetap. Kompensasi dapat berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sejalan dengan Dessler (2009: 82) kompensasi pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah diquantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi.

Berdasarkan definisi yang dijabarkan oleh beberapa ahli

diatas, maka peneliti menyimpulkan kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi, kinerja, dan keahlian mereka dalam mencapai tujuan organisasi. kompensasi sendiri dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

Dalam hal ini penulis berpendapat bahwa teori yang mendefinisikan kompensasi paling sesuai adalah seperti yang disimpulkan oleh (Simamora, 2004) apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Bentuk kompensasi sendiri data dibagi ke dalam kompensasi langsung *direct compensation* dan Kompensasi tidak langsung *indirect compensation*.

b. Aspek – Aspek Kompensasi

Aspek – Aspek kompensasi menurut (Hasibuan 2015) yaitu :

1. Kompensasi langsung

Kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan seperti gaji, upah dan insentif.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Kompensasi

tidak langsung juga disebut kompensasi pelengkap karena kompensasi tidak langsung ini diberikan karyawan untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan alasan misalnya biaya hidup semakin besar, menuntut banyak sumber pendapatan dari karyawan. Untuk itu perlu diberikan kompensasi pelengkap seperti fasilitas kesehatan, tunjangan, transportasi, program ini dilakukan untuk karyawan sendiri atau dengan keluarganya seperti rekreasi.

Berdasarkan uraian di atas maka disimpulkan bahwa aspek – aspek dari kompensasi adalah Kompensasi langsung (gaji, upah, dan insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja mereka), kompensasi tidak langsung, (fasilitas kesehatan, tunjangan, dan program-program lain yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan)

Dalam penelitian ini, peneliti memilih untuk menggunakan aspek kompensasi menurut (Hasibuan, 2002) karena sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Citha Agathanisa dan Arif Partono Prasetio, 2018). Aspek- aspek tersebut meliputi kompensasi langsung yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan yaitu gaji atau upah dan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan, transportasi, dan fasilitas kesehatan. Dengan mempertimbangkan kedua aspek ini,

perusahaan dapat menciptakan sistem kompensasi yang komprehensif dan memuaskan bagi karyawan, yang mencakup pengakuan atas kontribusi mereka dan juga kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

c. Jenis – jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi dapat digolongkan menjadi 2 yaitu:

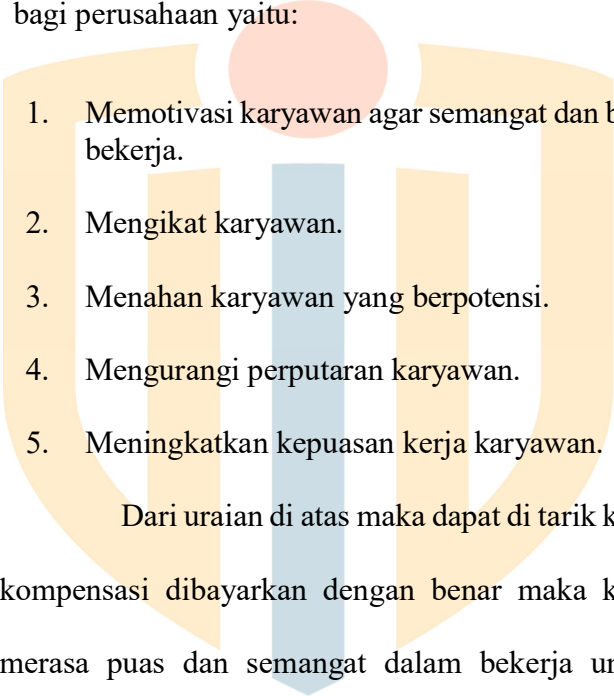
- a) Kompensasi langsung adalah kompensasi dalam bentuk finansial atau non finansial diterima langsung oleh karyawan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya di suatu perusahaan. Adapun macam-macam kompensasi langsung yang terdiri dari upah dasar, upah kinerja, upah insentif, dan upah yang ditunda.
- b) Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi finansial ataupun nonfinansial yang diterima oleh karyawan sebagai tambahan dari kompensasi langsung yang telah mereka terima. Adapun macam kompensasi tidak langsung adalah Program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, penghasilan karena cacat dan pensiun), Upah ketika tidak bekerja (seperti cuti hari besar, cuti sakit, cuti hamil, dan lain sebagainya), Service and prerequisite (seperti perumahan, uang transportasi, uang makan, liburan)

d. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi memberikan kepuasan pada

karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka di perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk menunjang kehidupannya sehari-hari. Menghindari konflik.

Menurut Hendri Simamora (2004) kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang akan memotivasi serta memberikan tolak ukur bagi perusahaan yaitu:

- 
1. Memotivasi karyawan agar semangat dan bergairah untuk bekerja.
 2. Mengikat karyawan.
 3. Menahan karyawan yang berpotensi.
 4. Mengurangi perputaran karyawan.
 5. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan jika kompensasi dibayarkan dengan benar maka karyawan akan merasa puas dan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika sebaliknya karyawan akan merasakan ketidakpuasan kerja seperti adanya keluhan-keluhan, mencari pekerjaan lain, dan rasa tertarik pada pekerjaannya sekarang berkurang. Kompensasi merupakan hal terpenting bagi karyawan, sebab besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

C. Pengaruh Kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas jasa karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan. Dalam hierarki Maslow juga dapat dilihat karyawan tidak bekerja hanya untuk uang, tetapi juga untuk kebutuhan social, kebutuhan psikologis, kebutuhan keamanan, dan pengembangan diri (chiekezie et al, 2017). Jika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan apa yang telah diberikan, maka dapat menumbuhkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sependapat dengan Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018) yang menyatakan jika kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan kepuasan kerja meningkat.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan itu merupakan hal yang selalu diinginkan oleh setiap perusahaan. Karyawan produktif maka dapat mendorong atau meningkatkan *output* yang diciptakan oleh perusahaan. *Output* yang tercipta dari produktivitas karyawan dapat menjadi hal yang baik dan nantinya dapat dirasakan para konsumen. Yucel (2012) menyatakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan komitmen yang tinggi pula. Itu berarti karyawan yang sudah memiliki komitmen yang tinggi

nantinya akan dapat bekerja keras dengan sepenuh hati.

Karyawan yang bekerja dengan sepenuh hati akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi juga cenderung memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, yang artinya mereka akan tetap setia bekerja meskipun menghadapi tantangan atau hambatan. Loyalitas karyawan ini sangat penting bagi perusahaan, karena dapat mengurangi tingkat *turnover* karyawan dan membantu perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Robbins, 2017).

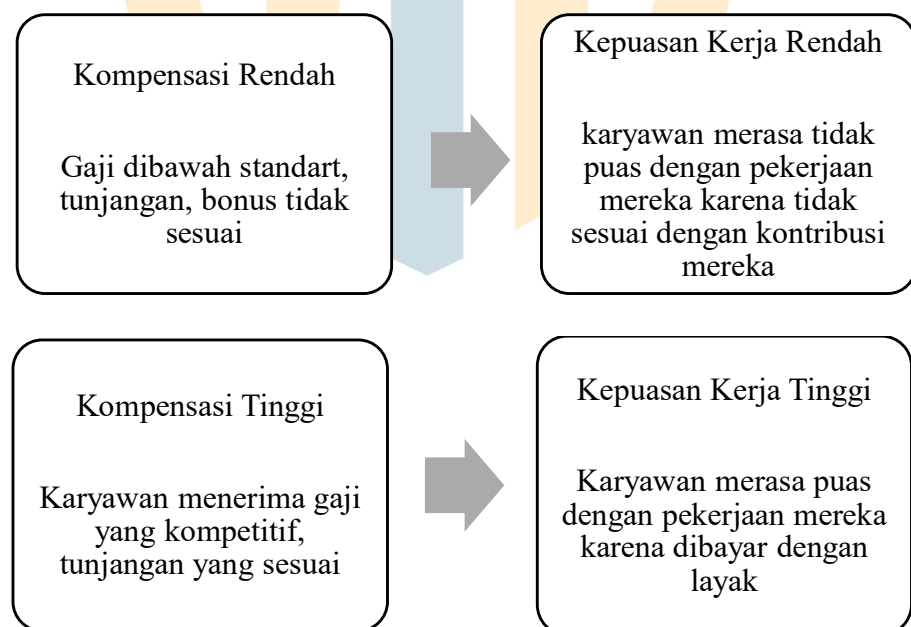
Selain itu, karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima juga akan berdampak positif terhadap suasana kerja di perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan dihormati cenderung memiliki sikap yang positif dan dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan-rekan kerja mereka. Hal ini tentunya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan dihormati melalui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, mereka cenderung memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa termotivasi dan bersemangat untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima juga cenderung memiliki rasa keterikatan dan loyalitas terhadap

perusahaan. Mereka merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan, yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Dalam lingkungan kerja yang positif, karyawan dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan-rekan kerja mereka, saling mendukung, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam jangka panjang, hubungan positif antara kompensasi yang memadai dan kepuasan kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang puas dengan kompensasi mereka cenderung lebih produktif, berdedikasi, dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kerangka Berpikir



Dalam skema ini, variabel kompensasi berhubungan langsung dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang rendah menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan rendah. Sebaliknya jika kompensasi tinggi maka kepuasan kerja karyawan tinggi. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin cepat tercapainya target perusahaan dengan baik.

D. Hipotesis

Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan. Yaitu semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi pula rasa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Semakin puas karyawan dengan pekerjaannya maka akan sangat menguntungkan bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang ditarget.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhwanul Akmal, & Ihda Tamini. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GAYA MAKMUR MOBIL MEDAN. *Bis-a*, 9(02), 1–11. <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.38>
- Irawati, R. (2018). ETOWA PACKAGING INDONESIA. In *Journal of Applied Business Administration* (Vol. 2, Issue 1).
- As'add, Psikologi Industri. Yogyakarta : BPFE,2007. 142
- Azwar, S. (2018). Penyusunan Skala Psikologi. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Chiekezie, O. M., Emejulu, G., & Nwanneka, A. (2017). Compensation Management And Employee Retention Of Selected Co mmercial Banks In Anambra State, Nigeria. *Archives of Business Research*, 5(3). <https://doi.org/10.14738/abr.53.2758>
- Daft, Richard L. (2010). Manajemen. Jakarta : Erlangga
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (13th Edition). Florida International University.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadiyati, E., & Kurniawan, E. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kasmir.2016. manajemen sumber daya manusia (teori & praktek). Jakarta : Rajawali press.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw- Hill
- Kusrini, E., & Sudiro, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank X. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 1-8.
- Marihot, E. H. (2010). *Manajemen Kompensasi: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah di Sub-Kabupaten Maara, Kabupaten Tharaka Nithi, Kenya. *Jurnal Pendidikan*, 20(2), 159-177
- Pepra-Mensah, J., Ntim-Adjei, L., & Agye, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan

- Kerja Guru Sekolah Dasar di Zona Utara: Kasus Ghana. *Jurnal Pendidikan Internasional*, 25(3), 345-360.
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalialia, (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Gholia Indonesia. Jakarta.
- Pangabeian, J. R. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1), 70-78.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Rusydi, M. I. (2015) Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pt.Pp. London Sumatera Indonesia Tbk, (Makasar: Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 11 No 1 Tahun, 2015)133.
- Rusydi, M. I. (2015) Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Pt.Pp. London Sumatera Indonesia Tbk, (Makasar: Jurnal Ekonomi Balance Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Volume 11 No 1 Tahun, 2015)133.
- Simamora, B. (2004). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. UPP-STIM YKPN.
- Sirait, Justin T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A. W. S., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 48-59. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta. Cetakan kedua
- Sule E., 2002, “Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan”, *Journal Akutansi Dan Manajemen STIE YKPN Yogyakarta*, Vol.2: 17-30
- Sunarta. (20 Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi*, XVI, 63–7519). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi*, XVI, 63–75
- Sunyoto, S. (2012). *Ekonomi Kreatif: Prospek dan Tantangan*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Umar, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Pendekatan Praktis*.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2005). *Organizational Behavior and Performance*. New York: McGraw-Hill.
- Yücel, I. (2012). Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 7(20). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>