



Hubungan Persepsi Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Minimarket X di Sumatera Barat

Uthary Wulandari¹

¹Universitas Negeri Padang, Indonesia, wulandariuthary@gmail.com

Corresponding Author: wulandariuthary@gmail.com¹

Abstract: *The study aims to examine the relationship between compensation perception and job satisfaction of minimarket x employees in West Sumatra. Data collection uses a scale of compensation perception and job satisfaction obtained by respondents. The analysis technique used is Spreamen-Rho with SPSS V26.0. The population and sample used are all minimarket x employees using the saturated sample method. The results of the hypothesis testing obtained a value of $r = 0.885$ and $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The results prove that there is a relevant relationship between compensation perception and job satisfaction of minimarket x employees in West Sumatra.*

Keywords: *Compensation Perception, Job Satisfaction, Employees*

Abstrak: Penelitian mempunyai tujuan untuk menguji hubungan diantara persepsi kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai minimarket x di Sumatera Barat. Pengumpulan data menggunakan skala persepsi kompensasi serta kepuasan kerja yang diperoleh responden. Teknik analisis digunakan ialah Spreamen-Rho dengan SPSS V26.0. Populasi dan sampel yang digunakan merupakan seluruh karyawan minimarket x dengan menggunakan metode sampel jenuh. Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $r=0.885$ dan $p= 0.000$ ($p <0.05$). Hasil membuktikan didapati hubungan yang relevan diantara persepsi kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai minimarket x di Sumatera Barat.

Kata Kunci: Persepsi Kompensasi, Kepuasan Kerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Kondisi yang disenangi dan tidak disenangi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya merupakan kepuasan kerja (Tanthowi, 2014). Menurut Jalil (Jawahir, 2009) pribadi yang memegang kepuasan kerja yang tinggi bakal mempertaruhkan perhatian seutuhnya atas pekerjaannya dengan tak gampang jenuh, lebih betah, bertekad, dan berikhtiar untuk menumbuhkan prestasi kerja. Menurut Happock (Jatman, 2015) tipe manusia yang merasakan puas terhadap pekerjaannya bagaikan: (1) penyesuaian emosi yang membaik, (2) menunjukkan gejala-gejala yang agamais, (3) memegang hubungan yang positif bersama supervisiornya, (4) merasakan kesuksesan, (5) suka mempengaruhi *family* dan status sosial, (6)

lebih pilih-pilih didalam pekerjaannya, dan (7) memiliki taraf jenuh/jemu yang rendah. Kuswadi (2004) mengungkapkan cara-cara menguntungkan industri lewat kepuasan karyawan yakni: (1) karyawan akan bergiat dengan mutu yang tinggi, (2) karyawan yang akan bertindak produktif, (3) karyawan yang puas akan bertahan lebih lama dalam perusahaan, (4) karyawan yang puas dalam bekerja akan melahirkan pelanggan yang puas.

Industri dapat rugi bila kepuasan kerja karyawan rendah dimana daya produksi akan menurun, *turnover* tinggi dan turunnya profit perusahaan. Handoko (2007) mengatakan rendahnya kepuasan kerja ditunjuki dengan kreatifitas menurun, berhenti dari pekerjaan, absen/mangkir dipekerjaanya. terlambat dan lamban didalam bekerja, disertai berperilaku menyimpang. Produksi meningkat, efektifitas meninggi, taraf absensi beserta *turnover* turun ini menunjukan kepuasan kerja yang tinggi.

Permasalahan kepuasan kerja cukup memikat dan mengesankan dikarenakan bermanfaat untuk keperluan diri, perseroan dan bangsa (Astuti & Mujiasih, 2015). Kepuasan kerja ialah perasaan puas ataupun tidak puas seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah gambaran penilaian pribadi atas emosi gembira ataupun tidak gembira, bahagia ataupun tidak bahagia didalam bekerja (Rivai, 2005).

Faktor instrinsik bersumber didalam diri karyawan yang dibawa saat pertama menginjak pekerjaan, faktor ekstrinsik berakar diluar pribadi karyawan meliputi suasana kawasan kerja, ikatan bersama karyawan lainnya, kompensasi dan lainnya (Rivai, 2005). Usman (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) mengatakan bahwa faktor kepuasan kerja meliputi kompensasi, merasakan tentram, efek antarpribadi, wilayah pekerjaan serta peluang tuk mengembangkan dan meningkatkan diri sendiri.

Kompensasi tergolong didalam faktor penunjang kepuasan kerja, karena dengan itu pekerja dapat memenuhi kebutuhannya (Darma & Supriyanto, 2017). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompsnasi (Sutrisno, 2017; & Hasibuan, 2012). Sesuai juga dengan telaah yang dilakui Fatimah & Zulfiani (2019) yang menjelaskan bahwa permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari kompensasi yang diterima oleh karyawan, sebab jika hak karyawan terpenuhi maka kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan meningkat sehingga terwujudnya keberhasilan dan lembaga atau organisasi tersebut. Sudinya karyawan tuk tetap bekerja tergantung pembayaran dari sebuah organisasi atu perusahaan (Islam & Khan, 2018).

Kompensasi ialah pemberian duit, barang langsung atau tak langsung yang ditampung karyawab selaku pertolongan akan pekerjaan yang telah dilakukannya (Hasibuan, 2012). Kompensasi merupai semua penghargaan atau imbalan dari atasan kepada pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaannya (Islam & Khan, 2018). Komponen kompensasi terbagi atas dua macam yaitu (1) pembayaran keuang langsung (gaji, tunjangan dan bonus) (2) pembayaran tak langsung (pelatihan dan pengembangan, pujian serta cuti/liburan yang diberikan oleh lembaga) (Samsudin, 2006).

Komponen-komponen kompensasi yakni pendapatan, upah, intensif dan pembayaran tak langsung (asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lainnya) (Rivai, 2005). Keuntungan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja serta kesetian pekerja terhadap tempat kerja dan menurunkan jumlah absensi pekerja (Sutrisno, 2017).

Persepsi diartikan sebagai prosedur yang didahului pancaindera, penerimaan rangsangan pribadi melauli pancainderanya yang disebut prosesi sensori. Persepsi tidak berhenti di situ saja melainkan persepsi ialah pengorganisasian, penginterpretasikan terhadap dorongan yang di indera kemudian membuat stimulus itu bermakna dan sebagai reaksi yang kombinasi didalam diri seseorang (Walgito, 2010). Pertimbangan akan derma pembayaran berupa trofi maupun gaji yang dibayari perseroan bakal pegawai atas jasanya disaat menyelesaikan target perusahaan (Astuti & Mujiasih, 2015). Dapat dikatakan bahwa persepsi kompensasi merupakan tanggapan individu dalam menginterpretasikan dan menafsirkan suatu informasi tentang kompensasi yang diterimanya.

Minimarket X di Sumatera Barat yang berlokasi di Kota Padang dan Bukittinggi merupakan sesuatu perseroan yang bergerak dibidang penjualan beras atau sembako,

makanan ringan, minuman ringan serta menyediakan pulsa internet, pulsa telepon dan LPG. Minimarket X memiliki beberapa karyawan dengan jumlah 15 orang yang dimana 9 orang di lokasi minimarket Bukittinggi dan 6 orang di lokasi minimarket Kota Padang, pembagian kerja karyawan ada beberapa bagian seperti supervisor, admin, kasir dan pramuniaga. Kondisi minimarket X hingga akhir ini meningkat membaik dikarenakan berupaya membentengi stabilitas perusahaan dari masa ke masa.

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu tujuan minimarket X untuk peningkatan kepuasan kerja pegawai. Pemberian pembayaran kepada minimarket X terdiri dari kompensasi keuangan ataupun kompensasi keuangan tak langsung, kompensasi keuangan langsung yang meliputi gaji dan uang pangan serta THR, kompensasi keuangan tak langsung meliputi pelatihan di awal mulai bekerja, pujian dari atasan karena pendapatan meningkat dan cuti liburan yang jarang dirasakan oleh karyawan. Tata cara pembagian gaji karyawan ditentukan oleh pemilik perusahaan minimarket X didasari total hari disaat mereka bekerja dan dikasihkan tiap bulanan serta nominalnya belum sebanding dengan UMR Sumatera Barat.

Tindakan pegawai yang bekerja dibagian kasir yang sekaligus merangkap menjadi pramuniaga, bekerja selama 7 hari dalam seminggu tanpa libur dengan durasi jam kerja 10 jam perhari yang dibagi menjadi 2 shif, dimana shif pertama yang berlokasi di Kota Padang dengan jumlah 2 orang karyawan bekerja pada pukul 07.00-17.00, shif ke dua dengan jumlah 2 karyawan pada pukul 13.00-22.00, sedangkan di Bukittinggi dibagi menjadi 3 atau 4 karyawan pershifnya. Pada bagian *supervisor* dan admin pada setiap minggunya mereka diperbolehkan libur sehari dalam seminggu dengan waktu kerja yang cukup panjang, berawal dari pukul 07.00-22.00. Jika pada bagian kasir dan pramuniaga dalam satu minggu ada karyawan yang tidak masuk atau izin maka gaji karyawan tersebut akan dipotong atau dikurangi.

Pemberian uang makan juga diberikan oleh perusahaan minimarket X pada setiap bulannya dan THR. THR diberikan satu minggu menjelang hari raya dengan besaran sama dengan gaji karyawan. Pemberian kompensasi karyawan perusahaan minimarket X dengan menggunakan sistem pembayaran secara tunai. Selain itu pada perusahaan minimarket X ini tidak ada asuransi kesehatan yang di peroleh perseroan minimarket X kepada karyawan.

Gaji yang dikasihkan oleh perusahaan minimarket x untuk pegawai disemua bagian belum memenuhi standar UMR Sumatera Barat yang tercantum pada tabel:

Tabel 1. Jumlah Gaji Karyawan

No	Bagian	Gaji
1	Supervisor	Rp. 2.000.000
2	Admin	Rp. 1.000.000
3	Kasir/Pramuniaga	Rp. 750.000

Sumber Data: Data Minimarket X Sumatera Barat (Kota Padang & Bukittinggi)

Dengan pemberian kompensasi yang berbeda-beda, jam kerja yang sama dan kebutuhan hidup yang berbeda-beda terdapat perbedaan persepsi diantara para karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Dalam hal ini persepsi dikaitkan dengan kompensasi yang diterima karyawan, lalu dari persepsi yang berlainan didapati penimbulan kepuasan kerja yang berlain pula.

Berdasarkan hasil wawancara yang dikerjakan penelaah pada karyawan/wati minimarket X, karyawan/wati yang berada dibagian kasir juga merangkap menjadi pramuniaga dengan dua pekerjaan sekaligus karyawan merasa kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal dan mengalami kesusahan dalam bekerja, karena apabila dengan dua pekerjaan sekaligus maka beberapa orang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan kompensasi yang didapati belum setimpal dengan beban kerja yang ditanggunginya dan kebutuhan hidupnya, seperti bayar kontrakan dan untuk membeli kebutuhan sehari-hari keluarga yang membuat mereka juga melakukan pekerjaan tambahan seperti berjualan pulsa di rumah, serta tidak adanya asuransi kesehatan juga membuat mereka

kurang nyaman dalam bekerja, bahkan saat mereka izin sakitpun gaji mereka akan dikurangi, karena dalam minimarket X ini gaji dihitung perhari namun diberikan setiap sebulan sekali.

Peneliti juga mendapatkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang sering izin saat bekerja dan tidak datang bekerja, dari observasi yang dilakukan di lokasi minimarket Kota Padang pada shif pertama dari jam 07.00-12.00, terdapat 1 orang karyawan saja yang berkerja sebagai kasir sekaligus pramuniaga yang membuat kerjanya menjadi tidak optimal karena harus bolak-balik menyusun barang dan menjadi kasir. Pada lokasi Bukittingi yang dilakukan pada shif pertama pula dari jam 07.00-12.00, terdapat 2 orang karyawan saja yang berkerja sebagai kasir dan pramuniaga, 1 orang izin dengan alasan sakit.

Berdasarkan wawancara dengan *supervisor* minimarket X didapat bahwa tingkat *turnover* yang tergolong masih tinggi, terdapat puluhan karyawan yang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya dikarenakan para karyawan lebih cenderung memilih pekerjaan yang sejenis dengan kompensasi yang membanyak. Hal ini salah satu kategori permasalahan yang ada pada minimarket X.

Terdapat beberapa penelitian terkait, peneliti menemukan penelitian terdahulu yang menggunakan ke dua variabel. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Mujiasih (2015), menunjukan persepsi tentang kompensasi serta kepuasan kerja, tujuannya yaitu mengenai korelasi diantara persepsi tentang kompensasi disertai kepuasan kerja pada karyawan/wati, *proporsional sampling* merupakan teknik pemungutan data, digunai analisis regresi sederhana yakni dikatakan adanya korelasi konkret dan substansia diantara persepsi tentang kompensasi dengan kepuasan kerja pada pegawai PT. Kuda Inti Samudra. Tanthowi (2014) dalam penelitiannya menggunakan analisis *Rank Spearman* menyatakan kompensasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja guru definiti di SD Islam Al-Azhar 17 Bintaro dan sangat signifikan.

Prasetyo & Agathanisa (2019), melakukan penelitian yang menguji hubungan diantara kompensasi, stres kerja dan kepuasan kerja pada perusahaan ritel di Samarinda, analisis data menggunakan regresi dengan *bootstrap* dan ditemukan kompensasi tidak berpengaruh terhadap stres kerja, sedangkan kompensasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja.

Dari penjelasan diatas diketahui salah satu dampak positif pemberian kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan/wati. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah ditelaah dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berkorelasi dengan kepuasan kerja seseorang. Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan persepsi kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan/wati Minimarket X di Sumatera Barat”.

METODE

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk melihat hubungan antara kompensasi bersamaan kepuasan kerja seseorang dengan analisis yang bersifat kuantitatif/statistik. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan/wati Minimarket X (Kota Padang & Bukittingi) berjumlah 15 orang. Teknik pengumpulan data dalam pengujian ini menggunakan *quesioner*. Skala penelitian yang digunakan yaitu *skala likert* yang sudah dimodifikasi menjadi skala 1 sampai 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian memiliki tujuan guna menampakan hubungan persepsi kompensasi dan kepuasan kerja yang dilakukan pada karyawan/wati Minimarket X Sumatera Barat. Hasil uji korelasi diantara persepsi kompensasi sama kepuasan kerja karyawan Minimarket X Sumatera Barat berhubungan baik dan substansial. Semakin bagus persepsi karyawan terhadap kompensasi yang didapati, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, dengan demikian semakin buruk persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diperoleh, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelaahan sejalan dengan riset Astuti & Mujiasih (2015), didapati korelasi baik dan searah antara persepsi terhadap kompensasi bersamaan kepuasan kerja. Tanthowi (2014), menggunakan analisis *rank spearman* menyatakan kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

Faktor yang menunjang kepuasan kerja pegawai ialah kompensasi, karena dengan itu pekerja dapat memenuhi kebutuhannya (Darma & Supriyanto, 2017). Hasil penelitian didukung (Sutrisno, 2017; & Hasibuan, 2012), faktor yang mendorong kepuasan kerja merupai kompensasi dan penelitian Fatimah & Zulfiani (2019), yang menjelaskan perdebatan kepuasan kerja karyawan tak terurai dari kompensasi yang didapat karyawan, sebab jika hak karyawan terpenuhi maka kepuasan kerja karyawan meningkat sehingga terwujudnya keberhasilan dan lembaga atau organisasi tersebut.

Hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar karyawan Minimarket X memiliki kepuasan kerja yang “rendah” (47%), ini menunjukkan bahwa karyawan minimarket x memiliki kepasan kerja yang rendah, buktinya beberapa karyawan sering absen dan banyaknya *turnover*, serupa hasil wawancara yang dikerjakan bahwa adanya sejumlah karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dia lakukan. Serasi dengan (Handoko, 2007), buruknya kepuasan kerja pegawai diperlihatkan dengan tingkah menyerupai produtifitas turun, mangkir dari kantor serta berhenti bekerja.

Skala kepuasan kerja diukur dengan 5 aspek yang dikembangkan Tasios dan Giannouli (2017) meliputi sifat pekerjaan, gaji, promosi, supervisi dan rekan kerja.

Melihat dari peraspek, aspek sifat pekerjaan berkategori “rendah” terbukti dari hasil wawancara pada bagian supervisi mengatakan jam kerja yang panjang dari pukul 07.00-22.00 WIB serta bagian kasir/pramuniaga mengatakan bahwa sedikit dan jarang hadirnya karyawan membuat dia mengalami kesulitan dalam mengatur pekerjaannya, dimana dia harus bekerja menjadi kasir sekaligus menjadi pramuniaga. Simpulkan bahwa karyawan/wati minimarket x mengantongi kepuasan kerja yang rendah dipada aspek sifat pekerjaan dikarenakan jam kerja lama disertai beban kerja yang sekaligus.

Aspek gaji berkategori “rendah”, dibuktikan dengan hasil wawancara pada bagian supervisi mengatakan gaji yang diberikan tak sebanding dengan kebutuhan hidup (bayar kontrakkan, makan, dan lainnya), harapan dan jam kerja, begitu juga dengan bagian kasir/pramuniaga dikarenakan menyewa rumah yang membuat uang gaji tersebut tidak cukup untuk kebutuhannya sehingga membuatnya melakukan pekerjaan sampingan seperti berjualan pulsa. Kesimpulannya bahwa karyawan minimarket x memiliki kepuasan kerja yang rendah pada aspek gaji.

Aspek promosi berkategori “tinggi” terbukti dengan hasil wawancara dengan bagian supervisi dan kasir/pramuniaga yang menyatakan promosi pada perusahaan ini bagus, dikarenakan atasan selalu memberikan pelatihan dan informasi seputar peningkatan jabatan dan menaikan jabatan dari yang bekerja di bagian pramuniaga/kasir menjadi admin minimarket dan admin minimarket bisa menjadi supervisi dan bahkan bisa bekerja di kantor pusat. Kesimpulannya bahwa karyawan minimarket x memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada aspek promosi.

Aspek supervisi berkategori “rendah”, terbukti dengan hasil wawancara pada bagian kasir/pramuniaga menyatakan bahwa supervisor tidak melakukan pekerjaan dengan baik, sering keluar, jarang memberikan pembinaan, pelatihan dan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kesimpulannya bahwa karyawan minimarket x memiliki kepuasan kerja yang rendah pada aspek supervisi.

Aspek rekan kerja dikategorikan “sedang”, dibuktikan dengan wawancara pada bagian supervisi yang menyatakan ada sebagian teman kantor yang bisa diajak kerjasama serta mendukung, sebagian lagi dari mereka sulit untuk diajak kerja sama, sama halnya bagian kasir/pramuniaga dengan tambahan bahwa rekan kerja yang sering tidak datang bekerja membuat dia kesulitan dalam bekerja. Kesimpulannya bahwa karyawan minimarket x memiliki kepuasan kerja yang sedang pada aspek rekan kerja.

Sementara itu, persepsi terhadap kompensasi juga berada pada kategori “rendah” (40%) terbukti dengan hasil wawancara dari beberapa orang yang mengatakan kompensasi yang didapat belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya dan tingkat turnover yang masih tergolong tinggi. Cocok dengan (Islam & Khan, 2018), kesediaan pegawai untuk tetap berusaha kebanyakan tergantung dikompensasi dari sebuah instansi atau perusahaan. Keuntungan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja, semangat kerja serta kesetiaan pekerja terhadap tempat kerja dan menurunkan jumlah absensi pekerja (Sutrisno, 2017).

Melihat dari masing-masing aspek, aspek kognasi berkategori “rendah” diketahui 6 orang karyawan, sesuai dengan hasil wawancara dengan supervisi dan kasir/pramuniaga ke dua dari mereka memiliki pandangan dan pemikiran tentang kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan kebutuhan hidup dan harapan mereka. Aspek afeksi berkategori “rendah” terdapat 5 orang, dibuktikan dengan hasil wawancara yang diperoleh bahwa mereka merasakan kompensasi yang mereka dapatkan belum cukup untuk kebutuhan hidupnya. Aspek konasi berkategori “tinggi” terdapat 7 orang, dari hasil wawancara pada supervisi dan kasir/pramuniaga mengatakan mereka berperilaku yang sesuai dengan kompensasi yang diterima, kompensasi yang didapatkan digunakan sesuai kebutuhan hidup mereka.

Dari penjelasan di atas mengatakan bahwa persepsi kompensasi dengan kepuasan kerja berhubungan yang bagus dan substansial. Persepsi kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berkategori “rendah”, ini menunjukkan karyawan/wati memiliki kepuasan kerja yang rendah dikarenakan kompensasi yang diterima juga rendah. Karyawan yang kurang puas dengan kompensasi akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang optimal bagi perusahaan. Penelitian memuat kekurangan, diantara lainya populasi yang dipakai begitu sedikit.

KESIMPULAN

Berlandasan hasil temuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai “Hubungan Persepsi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Minimarket X di Sumatera Barat”, dapat disimpulkan bahwa persepsi kompensasi karyawan/wati minimarket x berada dikategori rendah, kepuasan kerja karyawan minimarket x juga berada pada kategori rendah, serta terdapat hubungan baik yang substansial dan searah antara persepsi kompensasi dengan kepuasan kerja.

REFERENSI

- Adeoye, A. O., & Fields, Z. (2014). Compensation management and employee job satisfaction: A case of Nigeria. *Journal of Social Sciences*, 41(3), 345–352. doi: 10.1080/09718923.2014.11893369
- Astuti, D. E., & Mujiasih. E. (2015). Perception of compensation and job satisfaction on employees of PT Kuda Inti Samudera, Semarang. *Jurnal Empati*, 4(1), 55-61. Retrieved from file:///C:/Temp/13117-26512-1-SM-1.pdf
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. doi: 10.30596/jimb.v18i1.1395
- Darma, S. P., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal*, 3(2), 105–123.
- Fatimah, E. S., Arifin, H. M. Z. & Zulfiani, D. (2019). Hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan negeri sipil di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser. *eJournal Administrasi Negara*, 7(4), 9396–9410.
- Gupta, M. (2014). Employees’ satisfaction towards monetary compensation practices. *Global Journal of Finance and Management*, 6(8), 757–764.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. BUMA DESA Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Jurnal Psikoborneo*, 1(3), 178–184.
- Handoko, H. T. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:

BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hertanto, E. (2017). Metode penelitian (Perbedaan skala likert lima skala dengan modifikasi skala likert empat skala). https://www.academia.edu/34548201/PERBEDAAN_SKALA_LIKERT_LIMA_SKALA_DENGAN_MODIFIKASI_SKALA_LIKERT_EMPAT_SKALA. diakses 18 Juni 2021
- Islam, M. S., & Khan, A. R. (2018). Employees' Perception on Compensation and Benefits: The Case of Bangladesh Gas Fields Company Limited. *International Journal of Business and Tehnopreneurship*, 8(2), 149-166.
- Kuswadi, F. (2004). *Cara mengukur kepuasan karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Morrison. (2015). *Metode penelitian survei*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Mustaqim. (2016). The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*, 8(10), 176. doi: 10.5539/ijef.v8n10p176
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja karyawan Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123–134.
- Prasetio, A. P., & Agathanisa, C. (2019). Examining employee's compensation satisfaction and work stress in a retail company and its effect to increase employee job satisfaction. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 239-265. doi:10.5296/ijhrs.v9i2.14791
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sareen, B. (2018). relationship between strategic human resource management and job satisfaction. *International Journal of Current Research in Life Sciences*, 7(03), 1229–1233.
- Sarker, M. A. R., & Ashrafi, D. M. (2018). The relationship between internal marketing and employee job satisfaction: A study from retail shops in Bangladesh. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(3), 149–159. doi: 10.24052/jbrmr/v12is03/art-13
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanthowi, I. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru tetap definitif Sd Islam Al-Azhar 17 Bintaro. *Epigram*, 11(1), 71–78.
- Tasios, T., & Giannouli, V. (2017). Job descriptive index (JDI): Reliability and validity study in Greece. *Archives of Assesment Psychology*, 7(1), 31-61
- Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The impact of rewards on job satisfaction and employee retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 481–487. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n1p481>
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset