

## ANALISIS KEBIJAKAN KOMPENSASI DAN BENEFIT TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN DI KERATON JIMBARAN RESORT

Ni Putu Widiastuti<sup>1, \*)</sup> Putu Suweca Nata Udayana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Bisnis Runata

\*) Corresponding author: widi\_beach@yahoo.co.id

### **Abstract**

*The purpose of this study is to explain and analyze the effect of Benefit (X1), Compensation (X2) on Job Satisfaction (Y). Data was collected by distributing questionnaires via google form to 100 employees at Keraton Jimbaran Resort. The data processing technique uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis with the help of SmartPLS. The results of hypothesis testing in this study explain that compensation has a direct effect on job satisfaction, meaning that providing adequate compensation will also increase satisfaction. Likewise, benefits can have a direct effect on employee satisfaction, meaning that the provision of benefits received by employees if it is good and feasible will increase job satisfaction. Job satisfaction also affects compensation and benefits, meaning that the higher the employee's job satisfaction, the higher the desire to stay in the company for a long time. Regarding the results obtained with all its limitations, the suggestions that can be given to future researchers are adding other independent variables that have not been used in this study, increasing the number of samples can also be done or researching on different types of companies, so that this research can develop and find out the magnitude of other factors that can affect employee job satisfaction.*

**Keywords:** compensation, benefits, job satisfaction.

### **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh inovasi produk atau strategi pemasaran, tetapi juga oleh bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi setiap perusahaan, dan kepuasan karyawan menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas, loyalitas, serta keberlanjutan organisasi. SDM merupakan aset penting yang dimiliki oleh setiap organisasi karena karyawan yang termotivasi dan berkualitas dapat menjadi kunci untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan (Sella *et al.*, 2024).

Salah satu aspek yang sangat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan adalah kebijakan perusahaan terkait kompensasi dan benefit. Kompensasi, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun insentif, sering kali menjadi indikator langsung

yang digunakan karyawan untuk menilai seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi mereka. Selain itu, benefit seperti asuransi kesehatan, program pensiun, cuti tahunan, dan fasilitas lainnya turut berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja pada dasarnya adalah hak karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Febri Silviana & Yudhi Novriansyah, 2023).

Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan kompensasi dan benefit yang sesuai dengan harapan karyawan sekaligus sejalan dengan tujuan bisnis. Ketidaksiharian antara ekspektasi karyawan dan kebijakan yang diterapkan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, menurunnya produktivitas, hingga meningkatnya angka turnover. Tidak terpenuhinya kepuasan terhadap ketidakseimbangan atau pembayaran merupakan faktor paling signifikan dalam penelitian ini dalam memberikan wawasan tentang munculnya *intens turnover* di kalangan karyawan (Nasir *et al.*, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan kompensasi dan benefit yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan memahami bagaimana karyawan menilai kebijakan tersebut, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem yang ada serta merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Pada akhirnya, hal ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kebijakan kompensasi dan benefit mungkin tidak sesuai dengan harapan karyawan, baik dari segi besaran gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas lain yang diberikan. Ketidakpuasan bisa muncul jika karyawan merasa bahwa sistem kompensasi tidak adil, misalnya terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan dengan beban kerja dan jabatan yang serupa. Memunculkan ketegangan antar karyawan dan menurunkan moral tim. Kompensasi dan benefit yang diberikan mungkin tidak kompetitif dibandingkan dengan standar industri atau perusahaan sejenis di wilayah yang sama. Kurangnya informasi yang jelas mengenai struktur kompensasi dan manfaat yang ditawarkan, sehingga menimbulkan persepsi negatif atau kebingungan di kalangan karyawan. Menciptakan ketidakpercayaan antara karyawan dan manajemen. Kebijakan mungkin tidak fleksibel atau tidak diperbarui untuk menyesuaikan dengan tren terbaru, seperti kerja fleksibel, bonus berbasis kinerja, atau tunjangan untuk keseimbangan kerja-hidup. Karyawan merasa kebijakan perusahaan kurang modern dan tidak mendukung kebutuhan mereka. Perusahaan mungkin tidak mengadakan survei atau konsultasi yang cukup untuk memahami apa yang benar-benar diinginkan karyawan terkait kompensasi dan benefit. Kebijakan kompensasi sering kali dianggap sebagai cerminan komitmen manajemen terhadap kesejahteraan karyawan. Jika kepemimpinan tidak memperlihatkan kepedulian, hal ini dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap perusahaan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan bagi karyawannya. (Kasmir, 2017a)

memaparkan pengertian kompensasi ialah suatu bentuk balas jasa untuk karyawan berupa keuangan yang diberikan oleh perusahaan. Adapun pendapat (Sutrisno, 2017) bahwa kompensasi ialah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan layak dan adil baik itu berupa uang ataupun bukan uang untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pemaparan definisi kompensasi yang telah disebutkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah bentuk penghargaan atau balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Adapun jenis-jenis kompensasi, diantaranya seperti yang dipaparkan oleh (Sinambela, 2016) terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Pendapat lain dikemukakan oleh (Kasmir, 2017b) menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi keuangan yang berupa gaji, upah, bonus, komisi dan insentif, dan kompensasi bukan keuangan yang berupa tunjangan untuk kesejahteraan karyawan. Selanjutnya Mondy (2008:6) berpendapat jenis kompensasi ada dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Berdasarkan pemaparan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Untuk kompensasi finansial berupa gaji pokok, upah, insentif, dan hal lain yang sifatnya finansial dan untuk kompensasi non finansial pemberian tunjangan-tunjangan untuk menyejahterakan karyawan.

Menurut (Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, 2021a) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai di dalam organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Menurut (Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, 2021b) pemberian benefit adalah kompensasi tidak langsung yang merupakan imbalan keanggotaan / kelompok yang memberikan rasa aman kepada karyawan dan para anggota keluarganya.

### **Benefit**

Benefit disebut tidak langsung karena diberikan kepada karyawan biasanya dalam bentuk rencana seperti asuransi kesehatan dan paket tunjangan yang melengkapi gaji pokok. Sedangkan menurut (Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, 2021b), pemberian benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha

---

meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Adapun menurut pemberian benefit adalah pemberian kompensasi tambahan (*Finansial atau Non finansial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Indikator dari benefit

1. Benefit Finansial (*Financial Benefits*)  
Benefit finansial seperti bonus tahunan, tunjangan pensiun, dan asuransi jiwa memberikan rasa aman dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan loyalitas terhadap perusahaan.
2. Benefit Non-Finansial (*Non-Financial Benefits*)  
Benefit non-finansial seperti pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, dan fleksibilitas kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan.
3. Benefit Kesehatan (*Health Benefits*)  
Benefit kesehatan berupa asuransi kesehatan, pemeriksaan rutin, dan program kesehatan mental membantu karyawan menjaga kesehatan fisik dan mental, sehingga dapat bekerja secara optimal.
4. Benefit Sosial (*Social Benefits*)  
Benefit sosial seperti cuti melahirkan, dukungan untuk keseimbangan kerja-hidup, dan kegiatan sosial perusahaan mempererat hubungan antar karyawan dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.
5. Benefit Pengembangan Diri (*Personal Development Benefits*)  
Benefit berupa pelatihan, kursus, dan program pendidikan mendorong karyawan untuk terus berkembang, sehingga meningkatkan kompetensi mereka dan mendukung pertumbuhan perusahaan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pegawai diekspresikan dengan antusias yang tinggi, disiplin, motivasi yang bagus, kesediaan belajar dan menerima pelajaran dari orang lain dan sebagainya (Kurniawan & Bintoro, 2021).

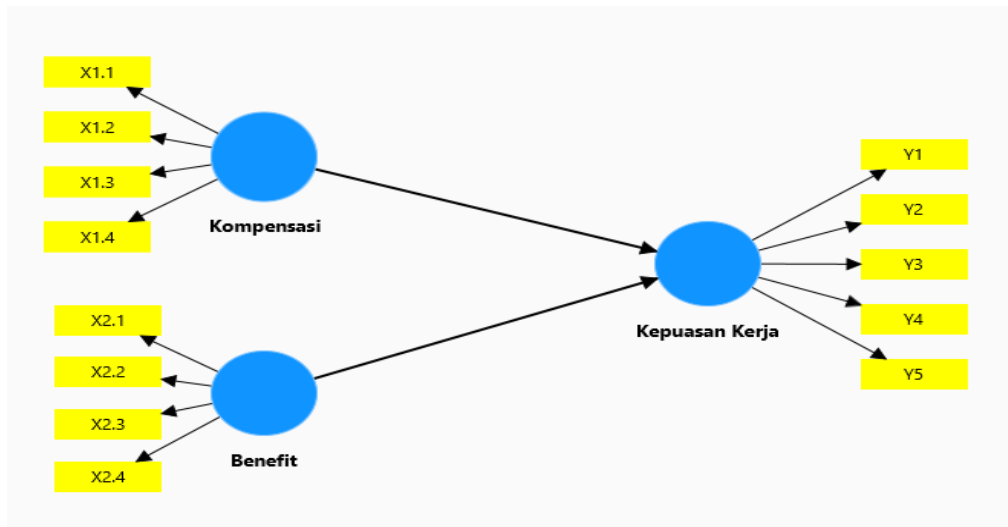
Indikator kepuasan kerja (Suhartini, 2023)

1. Turnover. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya tinggi.
2. Tingkat kehadiran (absen) kerja. Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi.
3. Umur. Kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.
4. Tingkat pekerjaan. Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.
5. Ukuran organisasi perusahaan. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi yang di gunakan adalah semua karyawan dengan jumlah 100, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu menguji data dan teori melalui

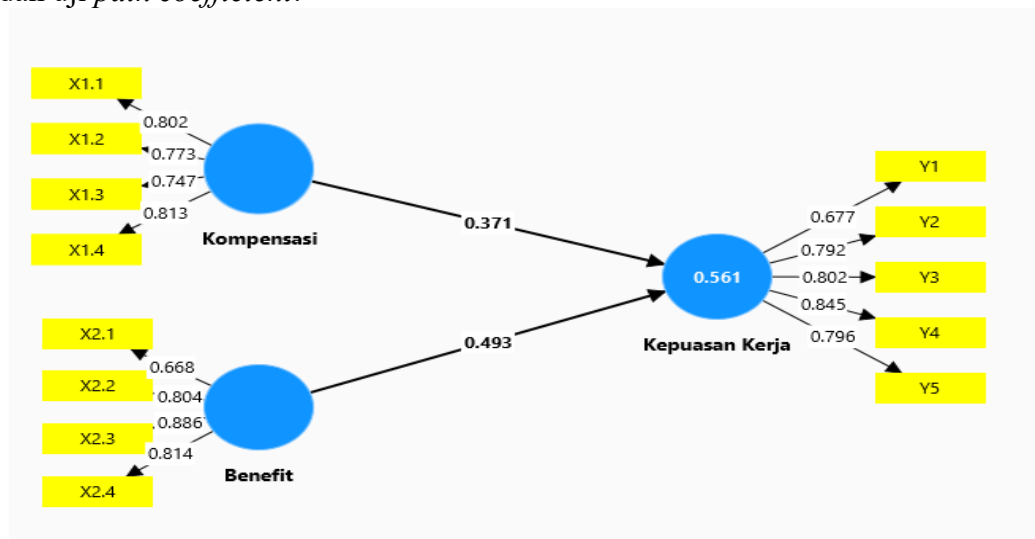
pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif melibatkan penggunaan angka sebagai data, yang kemudian dianalisis dengan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan dari SmartPLS untuk memeriksa hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian tertentu dan digunakan untuk memprediksi apakah suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lainnya (Sarstedt *et al.*, 2021). Penelitian ini dilakukan di analisis tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan kompensasi dan benefit di Keraton Jimbaran Resort dengan sampel 100 responden berdasarkan rumus oleh (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini ada dua variabel eksogen, yaitu Kebijakan Komensasi dan benefit, satu variabel endogen, yaitu dan satu variabel intervening, yaitu kepuasan pelanggan. Software SmartPLS digunakan untuk melakukan analisis data PLS.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Peneliti menganalisa data dengan SmartPLS dengan menguji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi ( $R^2$ ), *Effect size* ( $f^2$ ), *Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) dan uji *path coefficient*.



Gambar 2  
Hasil PLS Algorithm

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Konvergen (AVE)**

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Benefit	0.635
Kepuasan Kerja	0.615
Kompensasi	0.615

*Sumber:* Data diolah dengan Smart PLS versi 4

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan nilai outer loading lebih dari 0,5. AVE mengukur varians yang ditangkap oleh indikator relatif terhadap kesalahan pengukuran, yang juga lebih dari nilai yang disarankan 0,5 (Hair *et al.*, 2014).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Dikriminan (Cross Loading)**

Indikator	Benefit	Kepuasan Kerja	Kompensasi
X1.1	<b>0.766</b>	0.499	0.523
X1.2	<b>0.812</b>	0.396	0.619
X1.3	<b>0.691</b>	0.377	0.463
X1.4	<b>0.823</b>	0.598	0.595
X2.1	0.501	<b>0.809</b>	0.513
X2.2	0.540	<b>0.674</b>	0.341
X2.3	0.550	<b>0.677</b>	0.404
X2.4	0.671	<b>0.654</b>	0.339
Y1	0.664	0.633	<b>0.802</b>
Y2	0.483	0.501	<b>0.773</b>
Y3	0.574	0.471	<b>0.747</b>
Y4	0.511	0.540	<b>0.813</b>
Y5	0.498	0.614	<b>0.776</b>

*Sumber:* Data diolah dengan Smart PLS versi 4

Nilai loadings masing – masing indikator dari suatu konstruk lebih tinggi daripada nilai cross loadings indikator tersebut dalam konstruk lainnya.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Reabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha
Benefit	0.806
Kepuasan Kerja	0.842
Kompensasi	0.797

*Sumber:* Data diolah dengan Smart PLS versi 4

Berdasarkan tabel diatas, nilai Cronbach's Alpha ketiga variabel tersebut sudah melebihi 0,6 maka dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Variabel	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.552

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS versi 4

Dapat dilihat hasil dari analisis R-square adjusted pada Tabel 4, variabel kepuasan kerja memiliki bobot sebesar 0,552 dengan persentase 55,2%. Sementara sisa dari kedua variabel diatas, kepuasan kerja dan benefit sebesar 44,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Path Coefficient**

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Benefit -> Kepuasan Kerja	0.493	0.489	0.087	5.677	0.000
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.371	0.387	0.089	4.154	0.000

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS versi 4

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *independen* secara parsial dapat memprediksi variabel dependennya secara signifikan. Syarat yang digunakan dalam pengujian yaitu Jika nilai t statistik >1,96 dan p value <5%, maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen merupakan predictor yang signifikan terhadap variabel dependen. Dan apabila terjadi sebaliknya maka variabel independen bukan predictor yang signifikan terhadap variabel dependen (Hair *et al.*, 2014).

Berdasarkan pengujian variabel benefit terhadap kepuasan kerja adalah positif sebesar 0,493 yang artinya perbaikan dalam benefit akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil uji t-statistic sebesar 5,677 dan p-values sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh benefit terhadap kepuasan kerja adalah signifikan karena t-statistic lebih besar 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05 artinya H1 diterima. Berdasarkan pengujian variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif sebesar 0,371 yang artinya perbaikan dalam kompensasi juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t-statistic sebesar 4,154 dan p-values sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan karena nilai t statistic lebih besar 1,96 dan p-values lebih kecil dari 0,05 artinya H2 diterima.

### Pembahasan

Benefit memiliki peran besar dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan rasa aman, apresiasi, dan keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mempertahankan tenaga kerja berkualitas harus merancang sistem benefit yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Hasil

---

penelitian ini sesuai dengan (Setyawan, 2021), studi ini memiliki implikasi praktis dan teoritis dan menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dan termotivasi oleh penghargaan finansial dan nonfinansial.

Kompensasi yang adil dan kompetitif sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, perusahaan tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Fausia & Kuswinarno, 2024) bahwa kompensasi yang adil dan komprehensif serta manfaat yang sesuai dengan kebutuhan karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi mereka.

Benefit dan kompensasi yang adil dan kompetitif sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kombinasi yang tepat antara gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas lainnya, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sehat, dan harmonis. Hasil penelitian ini sesuai dengan menunjukkan bahwa kompensasi dan tunjangan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja (Veriyani, 2018).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja artinya pemberian kompensasi yang layak juga akan meningkatkan rasa puas. Begitu pula benefit dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan, artinya pemberian benefit yang diterima karyawan apabila sudah baik dan layak maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kompensasi dan benefit artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula keinginan untuk bertahan dalam perusahaan dalam waktu yang lama.

### **Saran**

Terkait dengan hasil yang diperoleh dengan segala keterbatasannya, maka saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya yaitu menambahkan variabel independen lainnya yang belum digunakan dalam penelitian ini, menambah jumlah sampel juga dapat dilakukan atau meneliti pada jenis perusahaan yang berbeda, sehingga penelitian ini dapat berkembang dan mengetahui besarnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Creswell, J. W. (2002). *Desain penelitian. Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif*. KIK.
- Fausia, F. I., & Kuswinarno, M. (2024). Analisis Dampak Kompensasi Dan Benefit Terhadap Motivasi Karyawan Bank Bri. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6), 3031–5220.
- Febri Silviana, & Yudhi Novriansyah. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(4), 401–413. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2859>

- Hair, J. F., Hult, Jr. G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications Inc.
- Kasmir. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Cetakan ketiga). Rajawali Pers.
- Kasmir. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Cetakan ketiga). Rajawali Pers.
- Kurniawan, E., & Bintoro, K. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Benefit Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(10), 4934. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i10.4267>
- Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, A. S. G. (2021a). Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 10–22.
- Marta Nasrani Gee, Alwinda Manao, A. S. G. (2021b). Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 10–22.
- Nasir, M., Hasan, M., Syahnur Faktor yang Mempengaruhi, M., Nasir, M., Hasan, M., Haerdiansyah Syahnur, M., & Kunci, K. (2022). *Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KC Makassar 2)*. 9, 16–29.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (pp. 1–47). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8\\_15-2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-2)
- Sella, S., Riofita, H., Studi, P., Ekonomi, P., Islam, U., & Syarif, S. (2024). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan*.
- Setyawan, J. E. R. H. W. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 14 (2), 133–143. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartini, L. P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 2 (2), 39–53.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Veriyani, R. P. P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(2 (2)).