



Analisis Pengaruh Kompensasi dan Tunjangan Terhadap Tingkat Kepuasan Kinerja Pegawai

Dominic Eka Yolanda^{1*}, Zulkifli Umar², M. Ardan³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

* E-mail Korespondensi: dominicekayolanda@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 23-12-2024

Revision: 28-12-2024

Published: 31-12-2024

DOI Article:

10.24905/permana.v16i2.570

A B S T R A K

Kepuasan kinerja merupakan faktor penting untuk mencapai kinerja optimal di lingkungan kinerja, yang dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk kompensasi dan tunjangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis dampak kompensasi serta tunjangan terhadap kepuasan kinerja karyawan di RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda. Penelitian ini juga relevan karena dari hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa 4 dari 5 karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi dan tunjangan yang diterima. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan desain *cross-sectional*, melibatkan populasi sebanyak 650 pegawai dan sampel yang diambil sebanyak 200 orang melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria inklusi tertentu. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan komputerisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan tunjangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Tunjangan, Kepuasan Kinerja

A B S T R A C T

Performance satisfaction is an important factor to achieve optimal performance in a performance environment, which is influenced by various elements, including compensation and benefits. This study aims to examine and analyze the impact of compensation and benefits on employee performance satisfaction at Inche Abdoel Moeis Hospital Samarinda. This study is also relevant because the results of the preliminary study showed that 4 out of 5 employees were dissatisfied with the compensation and benefits received. The method used in this study is quantitative with a cross-sectional design approach, involving a population of 650 employees and a sample of 200 people taken through purposive sampling techniques with certain inclusion criteria. Data analysis was carried out using multiple linear regression tests with the help of computerization. The results of the analysis showed that compensation and benefits had a

Acknowledgment



significant effect on performance satisfaction.

Key word: *Compensation, Benefits, Performance Satisfaction*

© 2024 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Kepuasan kinerja adalah salah satu faktor krusial dalam mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja (Natali & Wolor, 2024). Tingkat kepuasan yang lebih tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efisien (Firdaus et al., 2023). Kepuasan ini muncul dari evaluasi internal, di mana harapan karyawan yang terpenuhi atau terlampaui dapat meningkatkan tingkat kepuasan (Giovanni & Ie, 2022). Secara umum, kepuasan kinerja bersifat subjektif; setiap individu memiliki persepsi yang berbeda berdasarkan nilai-nilai pribadi (Tirtowaluyo & Turangan, 2022). Karyawan yang merasa tidak puas cenderung menunjukkan sikap agresif atau menarik diri dari interaksi sosial (Handayani & Handayani, 2024). Pada dasarnya, kepuasan kinerja merupakan atribut mental yang bervariasi antara setiap karyawan (Taheri et al., 2020).

Berbagai faktor memengaruhi kepuasan kinerja, salah satunya adalah kompensasi (Burhanudin & Tambun, 2021). Kompensasi finansial, seperti gaji yang sesuai dengan waktu dan usaha yang dikeluarkan, sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Khotmi, 2020). Memberikan kompensasi yang memadai adalah kunci untuk mendorong kinerja karyawan, mengingat faktor ini berpengaruh besar terhadap kinerja mereka (Usu et al., 2024). Pembagian kompensasi yang adil dan tepat dapat meningkatkan kepuasan kinerja, karena setiap karyawan ingin mencapai kehidupan yang lebih baik sesuai dengan tanggung jawab dan pengorbanan yang mereka berikan (Wangidjaja & Edalmen, 2024). Di sisi lain, jika kompensasi tidak memenuhi harapan, hal ini dapat menjadi masalah bagi perusahaan (Putra et al., 2024). Pemberian kompensasi yang tepat, ditambah dengan peluang untuk promosi atau insentif sesuai harapan, dapat meningkatkan kepuasan individu (Alam & Asim, 2019).

Data pegawai RSUD IA Moeis Samarinda dari 2021 hingga 2024 menunjukkan adanya fluktuasi. Pada Desember 2021 terdapat 647 pegawai, tetapi jumlah ini menurun sekitar 1,54% menjadi 634 pegawai pada 2022, meskipun pegawai negeri sipil (PNS) mengalami peningkatan. Pada tahun 2023, jumlah pegawai kembali meningkat sekitar 6,12% menjadi 676 pegawai,



didorong oleh kenaikan signifikan pada pegawai PPPK, sementara pegawai PTTB dan PTTH mengalami penurunan. Hingga Juli 2024, jumlah pegawai sedikit menurun sekitar 1,77% menjadi 664 pegawai, dengan adanya mutasi sebanyak 7 orang. Secara umum, perubahan jumlah pegawai setiap tahunnya dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk jenis pegawai. Fluktuasi ini mungkin dipengaruhi oleh ketidakpuasan sebagian pegawai terkait kompensasi dan tunjangan yang diterima; hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa 4 dari 5 pegawai yang diwawancarai mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kompensasi mereka. Beberapa penyebab ketidakpuasan tersebut meliputi ketidaksesuaian antara biaya hidup dan gaji, kompensasi yang tidak sesuai harapan, serta kurangnya pengembangan karir yang berdampak pada tunjangan, sementara pegawai juga mengharapkan kenaikan gaji. Karyawan yang merasa puas dengan gaji mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang berdampak positif pada pelayanan kepada pelanggan (Liem & Sutanto, 2019).

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi (Fachyumi & Fadli, 2023). Selain itu, kompensasi mencerminkan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan (Rahadi & Syifani, 2021). Kompensasi yang diterima oleh pegawai menjadi pengganti atas jasa mereka kepada instansi. Jika kompensasi yang diterima pegawai semakin layak, mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja (Nggode et al., 2024). Umumnya, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan, baik tetap maupun kontrak, dalam bentuk kompensasi dan tunjangan yang sesuai dengan prestasi kinerja (Herawati et al., 2021). Hubungan yang harmonis menunjukkan bahwa semakin memuaskan kompensasi yang diterima, semakin baik pula kinerja karyawan (Sidabutar et al., 2020). Dalam kebijakan penyelesaian bagi karyawan, prinsip keadilan, kelayakan, keseimbangan, dan ketepatan waktu harus diterapkan (Hariyanti, 2020). Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan mendapat perhatian terhadap kesejahteraan mereka (Ali & Anwar, 2021). Dengan memberikan kompensasi yang setimpal dengan tanggung jawab kinerja, perusahaan dapat menjamin kepuasan kinerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Butt et al., 2020).

Data Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) RSUD IA Moeis Samarinda menunjukkan perkembangan positif dari April 2022 hingga Maret 2024. Secara berkala, nilai IKM meningkat dari 78,93% pada kuartal pertama 2022 hingga mencapai 94% pada kuartal pertama 2024. Setiap periode dinilai "Baik", dengan peningkatan signifikan terjadi pada kuartal terakhir 2023 yang mencapai 88,13% dan berlanjut ke kategori "Sangat Baik" pada awal 2024. Meskipun

demikian, standar kepuasan pasien menurut Permenkes No. 4 Tahun 2019 harus di atas 95%, sehingga kualitas layanan harus terus ditingkatkan untuk memenuhi standar minimal tersebut (Permenkes No. 14, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi dan tunjangan terhadap kepuasan kinerja pegawai di RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda. Penelitian ini penting karena kepuasan kinerja merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja optimal. Pegawai yang puas cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Dengan fluktuasi jumlah pegawai dari tahun ke tahun serta ketidakpuasan beberapa pegawai mengenai kompensasi, penelitian ini berfokus pada faktor yang memengaruhi kepuasan kinerja, terutama yang berkaitan dengan kompensasi dan tunjangan. Melalui analisis mendalam, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan adil untuk meningkatkan kepuasan pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen RSUD Inche Abdoel Moeis Samarinda dalam merumuskan kebijakan kompensasi dan tunjangan yang lebih adil dan efektif, guna meningkatkan kepuasan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kepuasan kinerja, diharapkan kualitas pelayanan kepada masyarakat juga akan semakin optimal, sehingga memenuhi standar kepuasan pasien sesuai regulasi yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sd bulan Desember Tahun 2024 di RSUD I.A Moeis Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda berjumlah 650 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 200 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang memenuhi kriteria inklusi :1). Bersedia menjadi responden 2). Pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda 3). Pekinerja ≥ 6 bulan 4). Pegawai tidak dalam masa cuti ≥ 1 bulan. Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi linear berganda menggunakan komputerisasi.

HASIL

Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi berdasarkan Tingkat Kepuasan Kinerja dan Kompensasi dan Tunjangan pada pegawai RSUD I.A Moeis Samarinda

Karakteristik (n=200)	Tinggi		Sedang		Rendah		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Jenis Kelamin								
Laki-Laki	1	0.5%	70	35.0%	7	3.5%	78	39.0%
Perempuan	1	0.5%	113	56.5%	8	4.0%	122	61.0%
Usia								
20-30 Tahun	0	0.0%	73	36.5%	3	1.5%	76	38.0%
31-40 Tahun	2	1.0%	83	41.5%	8	4.0%	93	46.5%
41-50 Tahun	0	0.0%	27	13.5%	4	2.0%	31	15.5%
Status Kepegawaian								
ASN/PNS	0	0.0%	69	34.5%	10	5.0%	79	39.5%
Honorer	1	0.5%	58	29.0%	3	1.5%	62	31.0%
Honorer BLUD	1	0.5%	56	28.0%	2	1.0%	59	29,5%
Masa Kerja								
0-5 Tahun	0	0.0%	72	36.0%	3	1.5%	75	37.5%
5-10 Tahun	1	0.5%	46	23.0%	3	1.5%	50	25.0%
10 \geq Tahun	1	0.5%	65	32.5%	9	4.5%	75	37.5%
Jenis Pegawai								
Tenaga Medis/Nakes	1	0.5%	112	56.0%	10	5.0%	123	61.5%
Tenaga Non Medis	1	0.5%	71	35.5%	5	2.5%	77	38.5%
Pendidikan Terakhir								
SMA	2	1.0%	28	14.0%	0	0,0%	30	15.0%
D3	8	0.0%	83	41.5%	9	4.5%	92	46.0%
S1	0	0.0%	66	33.0%	6	3.0%	72	36.0%
S2	0	0.0%	5	2.5%	0	0.0%	5	0.0%
S3	0	0.0%	1	0.5%	0	0.0%	1	0.0%

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden adalah perempuan, dengan total 122 orang (61%) yang sebagian besar menunjukkan tingkat kepuasan kinerja sedang, yaitu sebanyak 113 orang (56,5%). Dalam kelompok usia, rentang 31–40 tahun mendominasi dengan 93 orang (46,5%), dan mayoritas dari mereka juga menunjukkan kepuasan kinerja sedang, mencapai 83 orang (41,5%). Responden yang berstatus ASN/PNS mencatatkan angka tertinggi, yakni 79 orang (39,5%), di mana sebagian besar juga mencerminkan kepuasan kinerja sedang, sebanyak 69 orang (34,5%). Pada kategori masa kerja, responden dengan masa kerja 0–5 tahun tercatat sebanyak 75 orang (37,5%), dengan mayoritas menunjukkan kepuasan kinerja sedang, yaitu 72 orang (36,0%). Selain itu, mayoritas responden dalam kategori jenis pegawai adalah tenaga medis/nakes, dengan jumlah 123 orang (61,5%), dan sebagian besar juga menunjukkan kepuasan kinerja sedang, yaitu 112 orang (56,0%).

Dalam hal pendidikan terakhir, responden dengan gelar D3 mendominasi, mencapai 92 orang (46,0%), dan mayoritas dari mereka menunjukkan kepuasan kinerja sedang, sebanyak 83 orang (46,0%).



83 orang (41,5%). Secara keseluruhan, mayoritas responden yang mengalami kepuasan kinerja sedang berasal dari berbagai kategori karakteristik, termasuk jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, jenis pegawai, dan latar belakang pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai di RSUD I. A. Moeis berada pada tingkat kepuasan kinerja yang sedang. Faktor pengelolaan pekerjaan yang seimbang dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai dapat menjadi penyebab utama di balik tingkat kepuasan tersebut.

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Berdasarkan Kepuasan Kinerja Pegawai di RSUD I.A Moeis Samarinda

Variabel (N=200)	Std Deviation ± Mean	Min - Max	Uji Normalitas	Uji Heteroskedastisitas	Uji T	Uji F	Uji Koefisien Determinasi	P Value
Kepuasan Kinerja	5.350 ± 39.125	11.00-55.00	0.200	1.000	14.678	215.499	0.521	0.000
Kompensasi dan Tunjangan	5.479 ± 35.430	15.00-51.00						

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan Tabel 4, analisis statistik untuk variabel Kepuasan Kinerja menunjukkan nilai standar deviasi sebesar 5.350 ± 39.125 , dengan rentang nilai minimum dan maksimum antara 11.00 hingga 55.00. Untuk variabel Kompensasi dan Tunjangan, nilai standar deviasi tercatat 5.479 ± 35.430 , dengan rentang nilai minimum dan maksimum antara 15.00 hingga 51.00. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0.200, yang lebih besar dari 0.05, menandakan bahwa data terdistribusi normal. Sementara itu, hasil uji *heteroskedastisitas* menunjukkan nilai signifikansi 1.000, yang juga lebih besar dari 0.5, yang mengindikasikan tidak adanya masalah *heteroskedastisitas*. Uji T menunjukkan nilai 14.678, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan, dan hasil uji F menunjukkan nilai 215.499, menandakan bahwa model regresi yang dihasilkan signifikan secara keseluruhan. Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai 0.521, yang berarti sekitar 52.1% variasi dalam Kepuasan Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Tunjangan. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel. Secara keseluruhan, hasil analisis ini menunjukkan bahwa faktor kompensasi dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan, sehingga peningkatan dalam aspek kompensasi dan tunjangan dapat dijadikan sebagai strategi efektif untuk meningkatkan kepuasan kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai RSUD I. A. Moeis Samarinda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan tunjangan memang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kinerja, namun efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan. Pada sektor-sektor yang sangat kompetitif dan berbasis layanan, seperti



transportasi online, insentif finansial langsung seperti bonus atau pembayaran tambahan memiliki peran dominan. Namun, untuk sektor lain seperti pendidikan atau perusahaan berbasis manufaktur, faktor intrinsik seperti budaya perusahaan, lingkungan kinerja, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pemberian kompensasi dan tunjangan perlu dirancang secara khusus sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik sektor masing-masing

Selain itu, penting untuk mempertimbangkan integrasi antara kompensasi finansial dan non-finansial dalam strategi peningkatan kepuasan kinerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tunjangan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, seperti tunjangan kesehatan atau tunjangan kesejahteraan, dapat memberikan dampak signifikan terhadap motivasi dan loyalitas. Namun, pemberian tunjangan ini sebaiknya diiringi dengan pengelolaan lingkungan kinerja yang kondusif, gaya kepemimpinan yang mendukung, serta penguatan nilai-nilai perusahaan. Dengan pendekatan yang lebih holistik ini, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kepuasan kinerja karyawan tetapi juga menciptakan hubungan yang berkelanjutan antara perusahaan dan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan keberlanjutan bisnis.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Hakim & Muhti (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kinerja guru SMK swasta di wilayah timur Kabupaten Pematang. Dalam penelitian tersebut, kompensasi dan motivasi kinerja secara simultan menyumbang 54,4% terhadap kepuasan kinerja, yang menegaskan pentingnya pemberian kompensasi yang tepat sebagai faktor kunci dalam kesejahteraan dan kinerja pegawai, khususnya di sektor pendidikan. Selain itu, perhatian terhadap motivasi kinerja sebagai elemen pendukung juga dinilai esensial dalam meningkatkan kepuasan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian lain oleh Fadila & Rezeki (2023) terhadap driver GrabBike di Cikarang Utara juga mendukung bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja. Dalam konteks ini, kompensasi langsung seperti insentif dan bonus menjadi pendorong utama motivasi karyawan. Penemuan ini menunjukkan bahwa pada sektor yang dinamis dan berbasis layanan seperti transportasi online, pemberian kompensasi yang baik tidak hanya menjaga kepuasan kinerja tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan. Di sisi lain, Andina Putri *et al.* (2023) dalam studi mereka di CV XYZ menemukan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh

pada kepuasan kinerja, faktor lain seperti budaya perusahaan dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh lebih besar terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu fokus pada kompensasi, tetapi juga memperhatikan aspek lain seperti lingkungan kinerja dan nilai-nilai perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Lebih lanjut, Aritonang & Febrian (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kinerja berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan PT Indomarco Primatama Cabang Bekasi, bersamaan dengan kompensasi. Gaya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kinerja yang positif terbukti meningkatkan rasa dihargai karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kinerja mereka. Penelitian Zulyana & Amar (2023) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima juga mendukung bahwa tunjangan kinerja dan disiplin kinerja adalah faktor signifikan dalam menciptakan lingkungan kinerja yang kondusif dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal.

Selain itu, Maskuri & Suyanto (2023) menemukan bahwa tunjangan kinerja memengaruhi kepuasan kinerja melalui beban kinerja sebagai variabel mediasi. Tunjangan yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efisien, sehingga meningkatkan kepuasan mereka. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Sundari *et al.* (2023), yang menekankan pentingnya tunjangan kesejahteraan dalam mendukung kepuasan dan kinerja karyawan secara simultan. Namun, Lazuardi & Harahap (2024) menemukan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja jika dimediasi oleh motivasi kinerja. Motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian atau kesenangan dalam pekerjaan, dapat lebih dominan dibandingkan kompensasi finansial.

Sebaliknya, Nugroho & Soliha (2023) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian serupa oleh Iryani *et al.* (2022) menambahkan bahwa tunjangan kinerja tidak hanya memengaruhi kepuasan kinerja secara langsung tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi dan tunjangan memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kinerja, meskipun faktor tambahan seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kinerja memainkan peran penting dalam konteks yang berbeda.

SIMPULAN

Kompensasi dan tunjangan merupakan faktor penting yang berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kinerja, sebagaimana terlihat dalam berbagai penelitian di sektor pendidikan, transportasi online, dan sektor lainnya. Pemberian kompensasi yang tepat, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif finansial, mampu meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Namun, pengaruh kompensasi tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kinerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kinerja, dan budaya organisasi. Faktor-faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan kepuasan kinerja yang optimal. Perusahaan perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam mengelola kompensasi dan tunjangan, dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik karyawan serta konteks operasional organisasi. Selain memastikan kompensasi yang kompetitif, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kinerja yang mendukung dan menerapkan gaya kepemimpinan yang adil. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan kinerja tetapi juga membangun loyalitas dan produktivitas karyawan yang lebih baik, mendukung keberlanjutan dan kesuksesan bisnis dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i2.14618>
- Ali, & Anwar. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction*. 05(2). <https://doi.org/10.22161/ijejbm.5.2>
- Andina Putri, P., Zawir Simon, Z., Zain, E., Ekonomi dan Bisnis, F., Yarsi, U., & Naskah, H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 3(1). <https://doi.org/10.47709/jebma.v3n1.2709>
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT Indomarco Prismatama cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3. <https://doi.org/10.59832/jpmk>
- Burhanudin, B., & Tambun, R. (2021). Effect of direct and indirect financial compensation on job satisfaction. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(2), 163–174. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n2.1376>
- Butt, Wen, & Hussain. (2020). Mediated Effect of Employee Job Satisfaction on Employees' Happiness at Work and Analysis of Motivational Factors: Evidence from Telecommunication Sector. *Asian Business Research Journal*, 5, 19–27. <https://doi.org/10.20448/journal.518.2020.5.19.27>

- Fachyumi, & Fadli. (2023). Analisis Sistem Kompensasi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karawang. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 244–248. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i3.139>
- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Firdaus, Fayruz, Fauzi, Meyrawati, Zulhidayani, Nathasyah, & Ara. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *JurnalEkonomiManajemenSistemInformasi*, 4(3).
- Giovanni, & Ie. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerian dan Kewirausahaan*, 4(1), 232–242.
- Hakim, & Muhdi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Malang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2).
- Handayani & Handayani. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MENAWAN: Jurnal Riset dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(4), 265–278. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i4.734>
- Hariyanti. (2020). Pengaruh Pemberian Non Finansial Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Karyawan. In *ISTITHMAR: Journal of Islamic Economic Development* (Vol. 4, Issue 1).
- Herawati, Ranteallo, & Syafira. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT BHUMYAMCA SEKAWAN Jakarta Selatan*.
- Iryani, Yuliantino, & Nurpadillah. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2343. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1651>
- Khotmi. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada YAMAHA SIP (SURYA INTI PUTRA) Sayang-Sayang Mataram. *JIR) Media Informasi Ilmiah Universitas Gunung Rinjani*, 8(1).
- Lazuardi, & Harahap. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 125–134. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1917>
- Liem, & Sutanto. (2019). *Pengaruh Kepuasan Pada Gaji Dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan PT Remaja Service Di Kupang* (Vol. 7, Issue 2).
- Maskuri, M., & Suyanto, S. (2023). Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1210. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.723>



- Natali, G., & Wolor, C. W. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Digivla Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(1), 187–193. <https://doi.org/10.61132/moneter.v2i1.154>
- Nggode, Ardan, & Umar. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 6(1). <https://doi.org/10.55338/saintek.v6i1.3346>
- Nugroho, & Soliha. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Pola Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Pada Pegawai KPP Pratama Semarang Candisari. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 425–445.
- Permenkes No. 14. (2019). *PERATURAN MENTERI KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA*.
- Putra, Wijaya, & Sanjaya. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Widya Manajemen*, 06(1), 1–9. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v6i1>
- Rahadi, & Syifani. (2021). Analisis Pemberian Kompensasi Selama Bekerja dari Rumah. *TheAsiaPasificJournalofManagementStudies*, 8(1), 39–46.
- Sidabutar, Syah, & Anindita. (2020). *The Impact of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*. 4(1).
- Sundari, Rismansyah, & Hendri. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Belintang Panen Raya Oku Timur. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 5556–5574.
- Taheri, Miah, & Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Tirtowaluyo, & Turangan. (2022). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Mitra Andalan Valsindo*. 04(03).
- Usu, I., Yakup, Y., Lamuda, I., & Rahayu, L. (2024). The Effect of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Agro Artha Surya with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 4(2), 511–523. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i2.278>
- Wangidjaja, & Edalmen. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT XYZ. *Manajerial dan Kewirausahaan*, 06(02), 333–342.
- Zulyana, R., & Amar, K. (2023). Pengaruh Tunjangan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *Agustus*, 16(2), 2023. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v16i2>