
Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

I Wayan Gede Aditya⁽¹⁾

I Wayan Suartina⁽²⁾

Gede Agus Dian Maha Yoga⁽³⁾

(1),(2),(3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: iwayangedeaditya@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to partially and simultaneously influence financial compensation and communication on job satisfaction of Saraswati Design Garment & Embroidery employees. The population in this study were all 50 employees of Saraswati Design Garment & Embroidery. Determination of the sample using a saturated sample, so that the entire population is used as a sample. After the instrument test and classical assumption test were carried out, then data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, determination, t test, and F test. The results of the analysis showed that financial compensation had a significant positive effect on employee job satisfaction. Communication has a significant positive effect on employee job satisfaction. Financial compensation and communication simultaneously have a significant positive effect on the job satisfaction of Saraswati Design Garment & Embroidery employees.

Keywords: *Financial Compensation; Communication; Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh secara parsial dan simultan kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery sebanyak 50 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi finansial dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery.

Kata Kunci : *Kompensasi Finansial; Komunikasi; Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Menurut (Hasibuan, 2019) “persaingan dan kompetensi manusia sebagai individu menjadi isu global saat ini untuk dapat bersaing dalam bidang bisnis dan lainnya, dimana persaingan tersebut hanya dapat ditangani dan dikelola oleh individu yang bersaing tersebut baik secara berkelompok maupun individu”. Menurut (Hasibuan, 2019) bahwa “karyawan sebagai faktor utama yang milik perusahaan, yang dapat diibaratkan sebagai kekayaan yang perlu dijaga oleh

perusahaan. Karyawan sebagai pelaku utama yang merencanakan, memproses, dan alat untuk mencapai tujuan, yang perlu menunjukkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan”.

Menurut (Subagja, 2018) “bergesernya alasan kebutuhan dan perhatian masyarakat baik kaum perempuan maupun laki-laki pada pakaian/*fashion* sekarang ini tidak hanya sebagai alat penutup tubuh, tetapi juga sebagai pemberi *prestise* dan pemuas rasa seni”. Sedangkan menurut (Djalil & Devi, 2020) “melihat persaingan pada industri garmen yang semakin berkembang saat ini, tentunya perusahaan harus menjaga konsistensi kinerja setiap karyawannya, salah satunya dengan meningkatkan dan mempertahankan kepuasan karyawan agar tetap dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan”. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2017) “Kepuasan kerja adalah perasaan emosional sebagai timbal balik dalam aspek pekerjaan yang dilakukan”. Sedangkan (Davis & John, 2017) menyatakan “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dimiliki karyawan baik itu perasaan baik atau tidak, positif atau negatif sebagai akibat dari perilakunya dalam pekerjaannya”.

Menurut (Wibowo, 2017) “kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”. Menurut (Bangun, 2018) “kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan”. Penelitian terdahulu oleh (Djalil & Devi, 2020) menyatakan bahwa “kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Diperkuat penelitian (Herlambang et al., 2021) dan (Alyusri & Nasution, 2022) yang juga menyatakan bahwa “kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Menurut (Mulyana, 2018) menyatakan “komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih”. Sedangkan (Sikula, 2018) menyatakan bahwa “komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”. Hasil penelitian terdahulu (Sugiono & Tobing, 2021) menyatakan “komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi yang terjalin dalam perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan”. Hasil tersebut diperkuat penelitian (Kholifah & Nurhajati., 2022) dan (Pamungkas et al., 2022) yang juga menyatakan “komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”.

Salah satu industri garmen yang ada di Bali adalah Saraswati Design Garment & Embroidery yang beralamat di Gg. Sandat 3, Desa Guwang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Saraswati Design Garment & Embroidery bergerak dalam bidang produksi baju kaos

berbahan *cotton combed* 20's, 30's, 32's dan bahannya langsung diambil dari pabrik Kota Bandung. Mengingat bahan yang digunakan diambil langsung dari pabriknya maka Saraswati Design Garment & Embroidery dapat memasarkan produk yang lebih terjangkau dibandingkan garmen lain, sehingga konsumen yang dimiliki pun semakin banyak bahkan hampir dari seluruh kabupaten yang ada di Bali.

Tingginya intensitas pekerjaan yang dimiliki Saraswati Design Garment & Embroidery seharusnya didukung juga oleh karyawan yang mampu memberikan hasil sesuai dengan harapan perusahaan, tetapi berdasarkan data absensi karyawan terlihat masih banyak karyawan yang tidak hadir atau tingkat absensi yang tinggi. Berdasarkan data, tingkat absensi karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery tahun 2021 cenderung berfluktuasi dengan rata-rata tingkat absensi tahunan sebesar 3,27 persen. Tingginya tingkat absensi karyawan dapat disebabkan kurang puasnya karyawan terhadap pekerjaannya, dimana karyawan menjadi malas untuk bekerja dan lebih memilih tidak datang untuk bekerja.

Hasil wawancara mengenai permasalahan kepuasan karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery yang dilakukan menunjukkan bahwa dari total 125 jawaban yang ada, sebanyak 54 jawaban menunjukkan karyawan puas dengan pekerjaannya, dan 71 jawaban menunjukkan karyawan belum puas dengan pekerjaannya. Jawaban paling tinggi yang menunjukkan kepuasan kerja masih rendah ada pada indikator pekerjaan itu sendiri, dimana sebanyak 19 jawaban dari 25 orang menunjukkan karyawan merasa belum puas dengan pekerjaan yang dimilikinya saat ini.

Disamping itu, berdasarkan data pemberian kompensasi finansial dari Saraswati Design Garment & Embroidery, terlihat bahwa perusahaan sudah memberikan berbagai jenis kompensasi finansial seperti: gaji pokok, tunjangan makan, uang lembur kepada karyawan yang mengambil kerja lembur, bonus tahunan jika hasil kerja melampaui target yang ditetapkan, serta tunjangan hari raya. Setiap bulan karyawan akan mendapatkan gaji pokok dan tunjangan makan, gaji pokok paling tinggi sebesar Rp. 1.800.000 pada divisi potong, dan paling rendah sebesar Rp. 1.700.000 pada divisi *quality control*, sedangkan tunjangan makan sama setiap divisi sebesar Rp. 500.000 per bulan. Setiap bulannya karyawan paling tinggi mendapatkan gaji Rp. 2.300.000, jumlah tersebut tentu masih dibawah UMR Kabupaten Gianyar dimana tahun 2021 sebesar Rp. 2.627.000. Hal ini lah yang menjadi keluhan karyawan, serta membuat karyawan kurang puas dengan pekerjaannya saat ini.

Hipotesis penelitian yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga hipotesis yaitu:

H₁: Diduga kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Saraswati Design Garment & Embroidery.

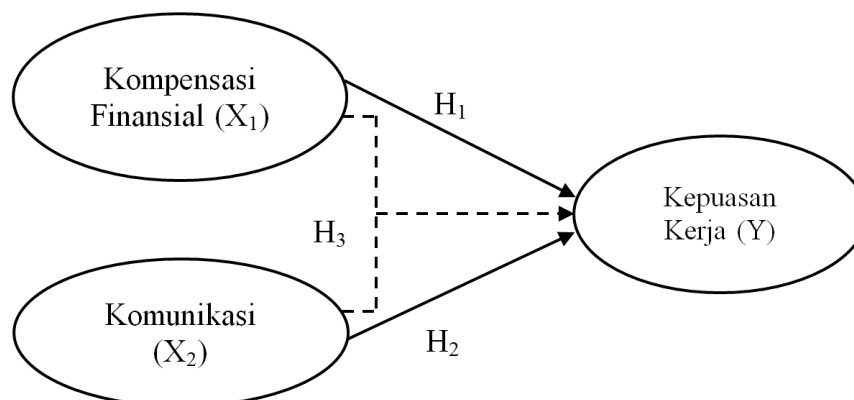
H₂: Diduga komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Saraswati Design Garment & Embroidery.

H₃: Diduga kompensasi finansial dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Saraswati Design Garment & Embroidery.

Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif berbentuk deskriptif digunakan dalam pembahasan penelitian ini. Saraswati Design Garment & Embroidery yang beralamat di Gg. Sandat 3, Desa Guwang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar menjadi lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian. Dengan variabel kompensasi finansial (X₁) dan komunikasi (X₂) sebagai variabel bebas serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Mengingat penelitian dilakukan pada Saraswati Design Garment & Embroidery maka populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan sebanyak 50 orang, dengan metode sampel jenuh yang menggunakan seluruh populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2020).

Metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner digunakan dalam pengumpulan data. Menurut (Sugiyono, 2020) “penentuan skor koesioner dengan skala likert lima poin, dari yang terendah jawaban sangat tidak setuju dengan skor 1, sampai yang tertinggi jawaban sangat setuju dengan skor 5. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab setiap hipotesis, Hipotesis 1 dan 2 dipergunakan uji parsial dan Hipotesis 3 digunakan uji simultan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada kerangka konsptual berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Pamungkas, dkk (2022)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menurut (Sugiyono, 2020) “penggunaan uji intrumen pada seluruh indikator variabel sangat penting agar diperoleh data yang baik dan memenuhi persyaratan uji”. Hasil pengujian dapat dilihat berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Pearson Correlation	Ket.	Alpha Cronbach	Ket.
1	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,910	Valid	0,933	Reliabel
		Y2	0,779	Valid		
		Y3	0,946	Valid		
		Y4	0,843	Valid		
		Y5	0,959	Valid		
2	Kompensasi Finansial (X ₁)	X1.1	0,925	Valid	0,913	Reliabel
		X1.2	0,844	Valid		
		X1.3	0,861	Valid		
		X1.4	0,939	Valid		
3	Komunikasi (X ₂)	X2.1	0,864	Valid	0,890	Reliabel
		X2.2	0,890	Valid		
		X2.3	0,682	Valid		
		X2.4	0,896	Valid		
		X2.5	0,857	Valid		
4	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,910	Valid	0,933	Reliabel
		Y2	0,779	Valid		
		Y3	0,946	Valid		
		Y4	0,843	Valid		
		Y5	0,959	Valid		

Sumber: data diolah, 2023

Seluruh hasil pengujian sudah memenuhi syarat uji validitas *person correlation* > 0,3 dan syarat uji reliabilitas dengan *cronbach alpha* > 0,6 (Ghozali, 2018). Sehingga pengujian dinyatakan lolos uji instrumen.

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018), dimana hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80306846
Most Extreme Differences	Absolute	.182
	Positive	.182
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		1.288
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data diolah, 2023

Pengujian normalitas memperoleh hasil signifikansi 0,073 > 0,05 yang dinyatakan data berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.640	.936			
	X1	.785	.094	.645	.350	2.856
	X2	.334	.074	.350	.350	2.856

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Data tidak terdeteksi adanya multikolonearitas dengan nilai tolerance dan VIF yang sudah sesuai dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	.855	.677		1.263	.213
	X1	-.092	.064	-.325	-1.431	.159
	X2	.058	.049	.269	1.188	.241

a. Dependent Variable: abs

Sumber: data diolah, 2023

Pada pengujian didapatkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dimana signifikansi pengujian sudah lebih besar dari 0,05 yang dinyatakan lolos pengujian heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh antara kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	.640	.936		.683	.498
	X1	.785	.094	.645	8.322	.000
	X2	.334	.074	.350	4.514	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5. diperoleh nilai konstanta (α) = 0,640 dan koefisien regresi (β_1) = 0,785 dan (β_2) = 0,334. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,640 + 0,785X_1 + 0,334X_2$$

Menurut (Sugiyono, 2020), analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat”. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.897	.81998

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan tersebut, dengan demikian besarnya pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery adalah sebesar 90,1 persen sedang sisanya 9,9 persen dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya beban kerja, lingkungan kerja, dan lainnya.

Hasil pengujian t-test pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery terlihat pada Tabel 5, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery, yang didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,785, nilai t_{hitung} sebesar 8,322 yang menunjukkan arah positif, serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi finansial pada Saraswati Design Garment & Embroidery maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Bangun, 2018) “kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Setiap karyawan menginginkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukannya, sehingga jika perusahaan dapat memberikan kompensasi finansial yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan maka karyawan akan merasa puas dan menunjukkan semangat untuk bekerja yang lebih tinggi”. Hasil ini sejalan penelitian (Djalil & Devi, 2020), (Herlambang et al., 2021) dan (Alyusri & Nasution, 2022) menyatakan bahwa “kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian secara parsial membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery, yang

didasarkan pada nilai koefisien regresi sebesar 0,334, nilai t_{hitung} sebesar 4,514 yang menunjukkan arah positif, serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin pada Saraswati Design Garment & Embroidery maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Mulyana, 2018) “komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dapat membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan, adanya komunikasi yang efektif membuat pekerjaan lebih mudah dikordinasikan serta diselesaikan dengan baik, sehingga menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sugiono & Tobing, 2021) (Kholifah & Nurhajati., 2022) dan (Pamungkas et al., 2022) menyatakan bahwa “komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.399	2	144.199	214.467	.000 ^a
	Residual	31.601	47	.672		
	Total	320.000	49			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2023

Hasil pengujian secara simultan membuktikan bahwa kompensasi finansial dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery, yang didasarkan pada nilai F_{hitung} sebesar 214,467 yang menunjukkan arah positif, serta nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi finansial dan didukung dengan komunikasi yang baik pada Saraswati Design Garment & Embroidery maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Hasibuan, 2019) “setiap karyawan menginginkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukannya, disisi lain komunikasi yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan juga sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika kedua faktor tersebut dapat diwujudkan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat dalam melaksanakan pekerjaannya”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Djalil & Devi, 2020), (Herlambang et al., 2021), (Sugiono & Tobing, 2021), (Kholifah & Nurhajati., 2022) menyatakan bahwa “komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi yang terjalin dalam perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan”.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery. Kompensasi finansial dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Saraswati Design Garment & Embroidery.

Terkait kompensasi finansial, jawaban responden terendah pada pernyataan tentang karyawan menerima gaji pokok yang sudah sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa gaji pokok yang diterimanya belum sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan. Maka, disarankan kepada Saraswati Design Garment & Embroidery agar lebih memperhatikan dan menyesuaikan gaji yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan, sehingga karyawan dapat lebih puas dalam bekerja dan dapat bertahan bekerja di perusahaan.

Terkait komunikasi, jawaban responden terendah pada pernyataan tentang karyawan mampu memahami dengan cermat setiap arahan atau informasi mengenai pekerjaan yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada karyawan yang belum dapat memahami dengan baik setiap arahan dan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh orang lain atau atasan. Maka, disarankan kepada Saraswati Design Garment & Embroidery agar memberikan arahan dengan lebih jelas dan dapat dimengerti dengan baik oleh karyawan sehingga karyawan dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mencari dan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti: beban kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi, dan lainnya serta menambah jumlah sampel yang digunakan sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna lagi.

Daftar Pustaka

- Alyusri, M. F., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koprasi UMKM Kota Medan. *Bursa Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 135–144.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Davis, K. N., & John, W. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi* (D. Agus (ed.); 7 ed.). Erlangga.
- Djalil, A., & Devi, W. S. G. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja

-
- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT Daya Anugrah Mandiri). *EKONAM: Jurnal Ekonomi*, 2(2), 86–94.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP-UNDIP.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT. Aksara.
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., & Suryawan, T. G. A. W. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Mumbul Motor Nusa Dua, Banjar Mumbul, Bali Tahun 2020. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 1(1), 1–15.
- Kholifah, J. K., & Nurhajati., W. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. X cabang kota Malang. Populasi penelitian adalah keseluruhan karyawan PT. X Cabang Kota Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 1(1), 1–15.
- Kreitner, & Kinicki. (2017). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Mulyana, D. (2018). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar* (Cetakan ke). Remaja Rosdakarya.
- Pamungkas, A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 44–54.
- Sikula, A. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Subagja, I. K. (2018). Pengaruh Kualitas Layanan dan Citra Merek Terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(3), 114–124.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Keempat). PT. Raja Grafindo Persada.