

Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Dan Retensi Karyawan

Air Minum Dalam Kemasan Chellep

Zainurridla, Try Itsnawati, Moh. Halili

Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Madura

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 2025,04-12

Revised: 2025, 04-20

Accepted: 2025,05-07

Keywords:

Compensation,
Satisfaction,
Employee Retention,

ABSTRACT

Persaingan global yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai penopang keberhasilan jangka pendek maupun jangka panjang. Industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Chellep, karyawan menjadi aset penting yang harus dikelola secara optimal melalui sistem kompensasi yang tepat. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi sederhana dengan membandingkan variabel X dengan dua variabel Y, peran kompensasi terhadap kepuasan dan retensi karyawan, kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan dan retensi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan.

Increasingly tight global competition requires companies to have quality human resources as a support for short-term and long-term success. Chellep Bottled Drinking Water (AMDK) Industry, employees are important assets that must be managed optimally through an appropriate compensation system. The purpose of this study is to determine the effect of compensation on job satisfaction and employee retention. The method used in this study is quantitative with simple regression analysis by comparing variable X with two variables Y, the role of compensation on employee satisfaction and retention, compensation has a positive effect on employee satisfaction and retention. The results showed that compensation has a positive effect on job satisfaction and employee retention.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



Corresponding Author:

Zainurridla, Try Itsnawati, Moh. Halili

Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri Madura

Jl. Raya Panglegur KM. 4 Pamekasan Madura

Email zainurridla23@gmail.com

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) dapat menentukan berhasil tidaknya perusahaan dengan SDM yang terampil, berpengetahuan, dan terampil. Karyawan merupakan aset utama dalam menjalankan perusahaan dan berperan penting dalam pencapaian tujuan jangka panjang dan juga jangka pendek. Oleh karena itu mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memastikan mereka puas dalam bekerja merupakan tantangan utama bagi sebuah perusahaan, salah satu aspek yang sangat menentukan dalam hal ini adalah kebijakan dalam kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Chellep perusahaan dituntut untuk selalu menghadirkan produk yang berkualitas akan tetapi perusahaan juga dituntut untuk mengelola karyawan secara efektif agar memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu pengelolaan karyawan adalah manajemen sistem kompensasi. AMDK Chellep beberapa tahun ini menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam hal Produksi dan Distribusi hal ini tidak terlepas dari peran karyawan yang bekerja secara langsung dan memastikan bahwa operasional berjalan dengan baik. Akan tetapi semua permasalahan perusahaan manufaktur yaitu untuk mempertahankan karyawan yang dirasa

berkompeten dan harus dipertahankan sehingga kepuasan karyawan dan retensi karyawan harus pikirkan oleh perusahaan.

Kompensasi bukan hanya sekedar gaji tapi mencakup keseluruhan dalam pelayanan perusahaan pada karyawannya sebagai imbalan yang mereka lakukan pada perusahaannya. Kompensasi akan tepat jika jika disesuaikan dengan kondisi tempat kerja di area tersebut. Tidak sesuainya kompensasi di lokasi kerja menjadi penyebabnya masalah dengan ketenagakerjaan sehingga memicu ruginya perusahaan. Kompensasi ialah hasil yang didapatkan yang berbetuk nominal (uang), yang secara langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan reward perusahaan terhadap jasa mereka telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan tanggungjawab yang diembannya dan telah mencapai target sesuai dengan arahan dari perusahaan (Firdaus & Oetarjo, 2022).

Puasnya pekerjaan adalah kekuatan fisik dan mentalitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Keberadaan tempat kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan puas tidaknya karyawan agar mereka tidak merasa bosan dalam melakukan pekerjaannya, jika keadaan yang membosankan cenderung akan menurunkan semangat bekerja dan akan mempengaruhi pekerjaan karyawan (Lestari dkk., 2020). Berdasarkan pendapat Handoko yang dikutip oleh (Saefullah & Basrowi, 2022) kepuasan kerja bisa menggambarkan kondisi emosional seseorang sebagai refleksi karyawan yang erta hubungannya para perilaku karyawan tersebut, keadaan kerja anggota dan pemimpin. Dengan demikian, karyawan nantinya akan merasa puas dengan pekerjaannya karena memiliki suasana kerja yang sehat dan nyaman.

Retensi karyawan adalah segala bentuk langkah untuk digunakan perusahaan dalam mempertahankan karyawannya sehingga karyawan berkompeten dan berkualitas bis mempertahankan waktu yang relatif lama (Prajodi & Amalya, 2024). Sedangkan menurut susilo yang dikutip oleh (Wijaya, 2022) adalah strategi pada karyawan untuk bertahan di perusahaan terutama yang mempunyai kemampuan di atas rata-rata akan tinggi loyalitasnya terutama dimana ia bekerja. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan sekarang adalah mempertahankan karyawan yang mayoritas merupakan masyarakat dalam usia produktif dan mobilitas tinggi sehingga mereka menempatkan kehidupan dan pekerjaan dalam keseimbangan sehingga pendekatan kompensasi yang diberikan harus adaptif tidak hanya berfokus kepada angka akan tetapi nilai-nilai kebutuhan secara holistik.

Perusahaan kesulitan menjaga stabilitas tenaga kerja meskipun sudah melakukan kompensasi baik dalam betuk gaji atau lainnya akan tetapi ketika sebuah prusahaan berhasil dalam manajemen kompensasi bermdapak pada puasnya karyawan yang sangat tinggi. Mawardi & Mukrodi (2025) menunjukkan bahwa imbalan sangat memberikan pengaruh pada kepuasan saat bekerja. Rony et al (2023) dalam penelitiannya imbalan memberikan pengaruh pada retensi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Bahrun et al, 2022) tentang menunjukkan bahwa imbalan sangat berpengaruh pada

retensi kerja karyawannya dimana jika karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai maka akan beradampak pada retensinya juga dan akan meningkat.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat bahwa perbaikan pada aspek kompensasi bukan hanya berpotensi meningkatkan kualitas kerja karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap citra perusahaan. Perusahaan yang dikenal peduli terhadap kesejahteraan karyawan cenderung lebih mudah menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas hal ini akan berdampak langsung pada keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Pemahaman hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi, manajemen AMDK Chellep dapat merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran, berbasis data dan kebutuhan nyata di lapangan. Harapannya, hasil penelitian ini akan menjadi referensi dalam pengambilan keputusan strategis yang tidak hanya meningkatkan performa karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Kajian Teori

Kompensasi Karyawan

Secara umum kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan sebagai bagian dari perhatian perusahaan karena karyawannya sudah menyelesaikan pekerjaannya dan telah memberikan kontribusi secara maksimal (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Terdapat dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk uang atau tunjangan kehadiran, program proteksi, kompensasi waktu tidak bekerja, fasilitas). Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan berbentuk selain uang. Indikatornya seperti berkesempatan melanjutkan pendidikan, pelatihan, cuti pekerjaan, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas pendukung lainnya (Adiyanti & Nugraha, 2023).

Kompensasi memiliki beberapa tujuan, pertama untuk menarik seseorang yang berpotensi menjadi bagian dari perusahaan. Dalam proses rekrutment sebuah perusahaan, seseorang yang berkualitas baik bisa ikut berlomba-lomba dalam menjadi bagian dari sebuah perusahaan tersebut dengan melihat kompensasinya layak dan cukup baik untuk didapatkan. Kedua, mempertahankan karyawan yang baik. Dengan diberikannya kompensasi atas kinerja yang diberikan perusahaan, karyawan akan mempertimbangkan kembali niat untuk *resign*. Mereka akan merasa dihargai oleh perusahaan atas kinerja yang sudah diberikan terhadap perusahaan. Ketiga, dengan diberikannya kompensasi dapat meraih keunggulan kompetitif dari perusahaan. Keempat, termotivasinya karyawan dalam menjalankan tugasnya saat berkerja sebagai bentuk terimakasih atas kompensasi yang diperolehnya. Kelima, melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. Keenam, dapat menjadi solusi untuk mendapatkan sasaran yang strategis. Ketujuh, dapat mengkokohkan dan menentukan struktur (Muljani, 2002).

Dapat dipahami bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bagian dari apresiasi yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi dalam berkerja dan bentuk penghargaan karena dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompensasi yang diberikan dapat

berbentuk gaji (*money*), barang, dan jasa bahkan dapat berbentuk pujian sehingga dengan adanya penghargaan tersebut karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan berdampak pada meningkatnya kualitas perusahaan.

Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan

Karyawan merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan memiliki peran dalam mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Dalam bekerja karyawan mempunyai kemampuan, tenaga, dan kreatif sesuai yang diinginkan oleh perusahaan guna mencapai tujuannya. Ketika hasil yang baik didapatkan perusahaan dari kinerja karyawannya sudah sepatutnya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan, penghargaan disini dapat berentuk kompensasi.

Kepuasan kerja adalah sebuah senang tidaknya yang dirasakan oleh karyawan setelah melakukan pekerjaan. Faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja, yaitu faktor pribadi, fisik, finansial, keadaan kerja, dan hal-hal yang mempengaruhi industri lainnya. Kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran, tenaga kerja yang keluar, dan kesehatan (Agathanisa & Partono Prasetio, 2018). Menurut Handoko dalam (Dadan Suhendar, 2021) bahwa kepuasan karyawan merupakan situasi emosionalitas yang berkenaan dengan setiap pekerjaan karyawan.

Menurut Afandi dalam (Nuryulianti dkk., 2024) kepuasan kerja merupakan keadaan dan perilaku karyawan pada pekerjaan dengan menilai dinatara perjaan yang dianggap penting dalam pekerjaannya tersebut. Jika bekerja sudah mendapatkan kepuasan bekerja, maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya di perusahaan, begitupun sebaliknya. Jika karyawan tidak menemukan kepuasan kerja, maka akan menyebabkan hal-hal yang tidak baik seperti seringnya tidak hadir ke tempat kerja, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang memilih untuk resign.

Setiap kepuasan dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentu ada tolak ukur yang didapatkan sebagai bentuk dari kepuasan pekerjaan yang dilakukan tersebut. Tolak ukur sangat penting dalam perusahaan untuk melihat keberhasilan yang sudah dicapai, sehingga diperlukan batasan-batasan tertentu oleh perusahaan untuk karyawan mulai dari menciptakan suasana yang aman, nyaman, dan kondusif terhadap seseorang yang berada di lingkungan perusahaan baik mandiri maupun berkolompok.

Karyawan akan puas manakala perusahaan dapat memenuhi hak-hak sebagai keryawan mulia dari pemberian gaji, tunjangan keryawan dan keluarga, serta fasilitas yang mendukung untuk kesejahteraan keryawan, sehingga hal tersebut dapat berdampak pada efektivitas keryawan dalam berkerja. Bentuk perhatian terhadap karyawan dari perusahaan sangatlah penting karena pada dasarnya karyawan merupakan pekerja yang ingklut langsung dengan proses produksi, keberadaannya menjadi salah satu dalam mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya.

Menurut Hariandja dalam (Pradnyana dkk., 2013) bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dianggap penting diperusahaan dikarenakan kepuasan kerja berpengaruh pada tindakan dan perbuatan keryawan misalnya, tekun, olet, dan mempunyai prokduktivitas tinggi di perusahaan tersebut.

Sedangkan Arifin dalam (Kartika & Maarif, 2011) cara untuk mengukur puasnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (*quality of work life/QWL*) yang merupakan langkah dalam mencapai kinerja yang unggul, produktif, dan dapat mencapai kepuasan kinerja karyawan dan keadaan sekitar menjadi optimal.

Menurut Jennifer dalam (Pradipta & Suwandana, 2019) retensi karyawan adalah teknik yang digunakan manajemen untuk mempertahankan karyawan agar tetap dalam perusahaan pada waktu tertentu. Apabila karyawan belum mampu memanfaatkan potensi dirinya secara sungguh-sungguh apalagi merasa tidak diperhatikan di perusahaan tersebut maka akan meninggalkan perkerjanya karena tidak merasa nyaman saat dalam bekerja (Pradipta & Suwandana, 2019). Kamus Bisnis dalam (Lisdayanti, 2015) retensi karyawan merupakan suatu praktek dalam merancang kebijakan-kebijakan di perusahaan agar karyawan senantiasa merasa nyaman, aman, dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan sehingga stabilitas karyawan tetap terjaga.

Beberapa pernyataan-pernyataan di atas dapat dipahami bahwa kepuasan kerja dan retensi karyawan merupakan kepuasan yang didapatkan oleh karyawan dari hasil menjalankan pekerjaan yang ditanggungnya. Selain itu, kepuasan tersebut diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk dari penghargaan karena sudah melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Metode Penelitian

Pada artikel ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dimana menggunakan angka-angka serta menggunakan analisis statistik. Penelitian kuantitatif disebut juga sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme dan biasanya menggunakan populasi dan sample (Sugiyono, 2017). Lokasi penelitian ini adalah perusahaan AMDK Chellep yang terletak di Desa Sentol Laok Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep. Objek penelitian yang digunakan peneliti berkenaan dengan peran kompensasi terhadap kepuasan dan retensi karyawan. Adapun instrumen yang digunakan peneliti berupa kuesioner yang berikan pada karyawan yang menjadi sample di perusahaan AMDK Chellep. Sedangkan populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan dari karyawan AMDK Chellep dengan jumlah 106 karyawan dengan rincian 10 dibidang manajemen dan administrasi, 30 orang bagian distribusi dan 66 orang bagian produksi dengan diambil sampel menggunakan metode analisis dengan multi variate dengan setiap variabel yang digunakan dikalikan 10 (Sugiyono, 2021). sehingga responden yang digunakan berjumlah 30.

Hasil dan Pembahasan

Air Mineral Dalam Kemasan (AMDK) Chellep merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi air minum dalam kemasan yang terletak di Dusun Lembenah Desa Sentol Laok, Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep. Produk yang diproduksi adalah air kemasan gelas 220ml, botol 330ml, botol 600ml dan botol 1500ml. Jumlah karyawan yang ada di AMDK Chellep berjumlah 106 dengan rincian Manajemen 10 orang, Distribusi 30 Orang dan bagian produksi sebanyak 66 orang.

1. Hipotesis

H_1 : kepuasan karyawan positif dan signifikan dipengaruhi oleh kompensasi.

H_2 : retensi karyawan positif dan signifikan dipengaruhi oleh kompensasi.

2. Hasil Perhitungan

Koesioner yang diberikan dan diisi sebanyak 30 orang responden. Keseluruhan responden laki-laki dengan rentang usia bervariasi antara 20-45 tahun. Nilai *corrected item correlation total* yang menjadi landasan dari uji validitas mendapatkan angka lebih besar dari 0,361 sehingga kesesuaian data yang didapatkan pada penelitian ini dinyatakan valid. Kemudian uji reabilitas disimpulkan bahwa penelitian ini riabel dan andal. Pembuktiannya yaitu nilai Cronbach alpha menunjukkan angka di atas 0,60.

Setelah melakukan uji kelayakan dengan uji riabilitas dan uji validitas maka dilanjutkan dengan uji t. yang menunjukkan bahwa kompensasi (X) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan (Y1) karena nilai signifikasinya $0,001 < 0,005$ dengan nilai $t_{9.558} > t_{table} 1.70113$ sehingga tingginya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini hasilnya disajikan dalam tabel 1.1. Pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi (X) secara signifikan berpengaruh terhadap retensi karyawan (Y2) karena nilai signifikasinya $0,001 < 0,005$ dengan nilai $t_{6.528} > t_{table} 1.70113$ sehingga semakin tinggi kompensasi yang dilakukan akan semakin berpengaruh terhadap retensi karyawan dibuktikan dengan tabel 1.2.

Tabel 1 Ringkasan Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.402	2.334		4.885	<,001	t Hitung lebih besar dari t tabel
Kompensasi	.668	.070	.875	9.558	<,001	dan taraf signifikasinya lebih kecil dari 0,005

Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil olah data *SPSS for windows* versi 30.00

Tabel 2 Ringkasan Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.935	3.998		1.735	.094	t hitung lebih besar dari t tabel
Kompensasi	.781	.120	.777	6.528	<,001	dan taraf signifikasinya lebih kecil dari 0,005

Dependent Variable: retensi karyawan

Sumber: Hasil olah data *SPSS for windows* versi 30.00

Uji selanjutnya adalah koefisien determinasi kompensasi terhadap kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini disajikan pada tabel 1.3. hasilnya menunjukkan bahwa nilai R 0,875. Untuk nilai R square sebesar 0,765. Adanya hasil sebesar 76,5% ini dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh pada kerja karyawan. Disisi lain, sebesar 24,5% merupakan variabel yang tidak diteliti yang masih memberikan pengaruh. Sedangkan hasil penelitian kompensasi terhadap retensi karyawan hasil penelitiannya ada pada tabel 1.4. hasilnya menunjukkan bahwa nilai R 0,777. Untuk nilai R square sebesar 0,603. Berdasarkan hasil sebesar 58,9% ini dinyatakan bahwa kepuasan retensi karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Sedangkan sebesar 41,1% sebagai variabel lainnya yang tidak diteliti dan memberikan pengaruh.

Tabel 3 Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	keterangan
1	.875 ^a	.765	.757	1.440	Kepuasan kerja dipengaruhi kompensasi sebanyak 76.5%

Predictors: (*Constant*), Kompensasi

Sumber: Hasil olah data *SPSS for windows* versi 30.00

Tabel 4 uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	keterangan
1	.777 ^a	.603	.589	2.466	retensi karyawan dipengaruhi kompensasi sebanyak 60.3%

Predictors: (*Constant*), Kompensasi

Sumber: Hasil olah data *SPSS for windows* versi 30.00

Kesimpulan

Di era globalisasi saat ini SDM menjadi salah satu penentu keberhasilan perusahaan, terutama dalam hal kepuasan dan retensi karyawan. Dalam konteks ini, kebijakan kompensasi menjadi faktor krusial yang memengaruhi keduanya. Dengan pemahaman yang baik terhadap hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan, kinerja dalam perusahaan semakin meningkatkan dalam menjaga keberlanjutan dalam jangka panjang. karyawan AMDK Chellep yang berjumlah 106 orang dan diambil sampel untuk penelitian sebanyak 30 orang. Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwa analisis peran kompensasi terhadap kepuasan dan retensi karyawan pada perusahaan AMDK Chellep yang berada di Desa Sentol Laok Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan pada perusahaan AMDK Chellep di Desa Sentol Laok kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep, kompensasi mempunyai pengaruh yang positif pada retensi karyawan sehingga semakin ditambah kompensasi terhadap karyawan maka tingkat retensi karyawan akan semakin tinggi pada perusahaan AMDK Chellep di Desa Sentol Daya Kecamatan Pragaan Kabupaten Sumenep.

Referensi

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7 (1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Agathanisa, C., & Partono Prasetio, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 1 (4), 308–319.
- Bahrin, K., & Yusuf, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Interaktif Media Siber). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3 (2), 260. www.jurnal.umb.ac.id
- Dadan Suhendar, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya). *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (2), 182–193. www.kinerjabank.com
- Firdaus, V., & Oetarjo. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi* (M. T. Multazam & M. Darmawan, Ed.; 1 ed., Vol. 1). UMSIDA Press.
- Kartika, L., & Maarif, S. (2011). Maarif Analisis Kepuasan Kerja Karyawan 41. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, II (1), 41-43.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan Didit. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya Jurnal Jurnal Ekonomi STIEP (JES)*, Vol. 10, No. 1, Mei 2025.

- Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3 (2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.615>
- Lisdayanti. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Bumi Sari Prima Pematangsantar. *Maker*, 1 (1), 30–38.
- Mawardi, S., & Mukrodi. (2025). Peran Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen: Analisis Kausalitas. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(1), 271–278.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4, (2), 108–122.
<http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3 (3), 24.
- Nuryulianti, E., Kusuma Wardhani, R., & Kusumawardani, M. R. (2024). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan Pada KUD Tani Wilis SendangTulungagung. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 6(6).
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. Gu. M. (2019). pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8 (4), 2409–2439. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i4.p19>
- Pradnyana, A. A. W., Wijayanti, P. U., & Handayani, M. T. (2013). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di UD.Padma Sari. *E-Jurnal Agribisnis dan Agrowisata*, 2 (3), 119–127.
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/JAA>
- Prajodi, G., & Amalya, W. R. (2024). pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan pada Generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14 (2), 176–181.
- Rony, Z. T., Fitruadi, H., & Widjaja, W. (2023). Pengaruh Turnover Intention dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 5 (1), 45–54.
<http://bisnisan.nusaputra.ac.id>
- Saefullah, M., & Basrowi. (2022). dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi. *jurnal bina bangsa ekonomika*, 15 (2), 481–491.
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Wijaya, S. (2022). Peran BBudaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11 (1), 199–213.