



Evaluasi Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di Chickenin Saozan

Siti Mariah*

Universitas Teknologi Digital

Muslim Faisal

Universitas Teknologi Digital

Jl. Cibogo Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

Siti10121742@digitechuniversity.ac.id, muslimfaisal@digitechuniversity.ac.id

Abstract. *The compensation system is one of the important aspects in human resource management that is designed to motivate, attract and retain employees. The purpose of this study is to evaluate the current compensation system in Chickenin Saozan with a focus on looking at the relationship between the compensation system and the level of employee job satisfaction. This study was conducted with a qualitative research approach and type, where the data collection method was in the form of observation, interviews and documentation. The study focused on evaluating the company's compensation system in Chickenin Saozan and the object of the study involved several aspects such as financial compensation, non-financial compensation and job satisfaction. The data analysis method in this study used a qualitative approach with a focus on data reduction, presentation and drawing conclusions. The results of the study showed that the compensation system and bonus system provided by the company have not been able to meet employee expectations. The compensation standard is still too far from employee expectations and has not met the standards in force in Indonesia, which is 10-15% lower than the industry standard, while the bonus system tends to be uniform without considering individual performance. Non-compliance with regulations, especially regarding the provision of THR which does not reach one full month's salary, also has an impact on decreasing employee motivation and job satisfaction.*

Keywords: *Job Satisfaction, Employees, Compensation System, Chickenin Saozan*

Abstrak. Sistem kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk memotivasi, menarik serta mempertahankan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi sistem kompensasi yang berlaku saat ini di Chickenin Saozan dengan fokus melihat keterkaitan antara sistem kompensasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dibuat dengan pendekatan dan jenis penelitian kualitatif, dimana metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Penelitian difokuskan kepada evaluasi sistem kompensasi perusahaan di Chickenin Saozan dan objek penelitian melibatkan beberapa aspek-aspek seperti kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan sistem bonus yang diberikan oleh perusahaan belum mampu memenuhi harapan karyawan. Standar kompensasi masih terlalu jauh dari harapan karyawan dan belum memenuhi standar yang berlaku di Indonesia yaitu 10-15% lebih rendah dibandingkan standar industri, sedangkan pada sistem bonus cenderung seragam tanpa mempertimbangkan kinerja individu. Ketidaksesuaian terhadap peraturan terutama pada pemberian THR yang tidak mencapai satu bulan gaji penuh turut memberikan dampak terhadap menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan kerja, Karyawan, Sistem Kompensasi, Chickenin Saozan

LATAR BELAKANG

Baik itu organisasi publik atau swasta, sistem kompensasi merupakan subsistem teori manajemen sumber daya manusia (SDM). Kompensasi berhubungan dengan penghargaan perusahaan kepada karyawan dalam organisasi. Ditinjau dari segi

psikologis, kompensasi yang memadai membangkitkan semangat dan kesetiaan seseorang terhadap organisasi karena merasa dipentingkan dan diberi imbalan yang sesuai dengan harapannya. Di sisi lain, sistem kompensasi yang tidak baik akan menurunkan produktivitas karyawan. Dalam waktu yang berkepanjangan, tentunya berdampak pada tingginya tingkat *turnover* dalam suatu perusahaan karena keahlian setiap orang tidak dihargai dengan baik. Oleh karena itu, keputusan strategis mengenai struktur gaji, struktur gaji, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan begitu berpengaruh terhadap tingkat persaingan yang dimiliki suatu organisasi dalam memperoleh karyawan yang cakap dan berkualitas di pasar kerja (Pipin, 2023).

Dari survei ahli Mercer menerangkan yakni beberapa perusahaan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, mendapatkan masalah dari segi mempertahankan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat *turnover* karyawan di Indonesia, yang menempati posisi tiga besar di Asia Tenggara dengan presentase 25,8% di tahun 2024 (Hay Group, 2024). Badan Pusat Statistik (BPS) pula menunjukkan data peningkatan proporsi karyawan yang resign bekerja semula pada tahun 2019 berada di ingkat 5,14%, setahun kemudian di tahun 2024 menjadi 7,56%.

Problema terkait *turnover* merupakan hal klasik yang terbiasa dihadapi sebuah perusahaan. Termasuk perusahaan yang menjadi objek penelitian kali ini, Chickenin Saozan. Salah satu hal yang dikaitkan dengan potensi turnover karyawan di Chickenin Saozan yaitu ketidakpuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem kompensasi yang berlaku saat ini di Chickenin Saozan dengan fokus pada hubungan antara sistem kompensasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi sebagai bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia dirancang untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Namun, efektivitas sistem kompensasi tidak hanya ditentukan oleh besaran gaji atau tunjangan yang diberikan, melainkan juga oleh kompleksitas interaksi antara berbagai faktor mikro dan makro.

Faktor mikro dalam penelitian ini mengacu pada faktor-faktor yang lebih dekat dengan individu karyawan. Ini seperti peneliti melihat ke dalam diri setiap karyawan untuk memahami apa yang mereka rasakan dan pikirkan terkait system kompensasi yang ada. Setiap karyawan memiliki kebutuhan, harapan, motivasi serta kompensasi. Persepsi

karyawan mengenai keadilan dalam distribusi kompensasi dibandingkan rekan kerja atau karyawan lain dalam organisasi akan berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja.

Sedangkan faktor makro dalam penelitian ini mengacu pada hal-hal yang berada diluar individu karyawan, yang memiliki keterkaitan dengan sistem kompensasi. Sistem Kompensasi yang sejalan dengan tujuan strategis organisasi, misalnya jika organisasi berfokus pada inovasi, maka sistem kompensasi harus memberikan insentif bagi perilaku inovatif.

Peneliti menemukan fenomena bahwa sering terjadinya *turnover* karyawan atau karyawan berhenti bekerja sebelum habis masa kontrak dengan perusahaan yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga peneliti mengangkat fenomena dengan judul “Evaluasi Sistem Kompensasi Perusahaan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di Chickenin Saozan”.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen dapat diartikan sebagai kombinasi seni dan ilmu yang melibatkan serangkaian prosedur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga memberikan manfaat bagi manusia. Disebut sebagai ilmu karena manajemen dapat dipelajari melalui praktik di lapangan, baik dari keberhasilan maupun kegagalan, yang kemudian menghasilkan teori untuk menjelaskan tindakan tertentu (hubungan sebabakibat). Sebagai ilmu yang terus berkembang, manajemen mengalami perbaikan dan penyempurnaan seiring waktu.

MSDM merupakan usaha bekerja sama dengan manusia untuk mencapai tujuan organisasi, di mana manusia sebagai sumber daya utama memerlukan perhatian dan pengelolaan yang tepat agar dapat berkontribusi secara maksimal (**Sondang P. Siagian dalam N. Suriyana, 2021**). Kinerja perusahaan akan tepat dan terlihat dari sumber daya yang digunakan, namun resiko tidak bisa diindari. Saat perusahaan berjalan pastinya tidak akan terlepas dari risiko yang ada, terutama kepada perusahaan yang memiliki modal intelektual. Manajemen perusahaan diharuskan dapat mengatur sumber daya perusahaan dan mengidentifikasi kemungkinan risiko atau ancaman yang mengganggu perusahaan (Ayudya & Sugeng, 2022).

Menurut Hasibuan (2005), kepentingan perusahaan untuk memberikan kompensasi adalah untuk memperoleh gaji yang lebih besar dari prestasi kerja karyawan.

Di sisi lain, kepentingan karyawan atas kompensasi adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka serta mendapatkan perlindungan finansial untuk diri mereka sendiri (Balerina, 2024).

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi memiliki arti segala imbalan yang didapatkan karyawan dari perusahaan baik berupa langsung atau tidak jenis non fisik maupun fisik. Istilah ini berkaitan erat dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada karyawan atas dasar keterikatan pekerjaan. Adanya kompensasi yang diterima karyawan tentu menimbulkan dampak positif dan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis:

1. Kompensasi finansial (*direct compensation*). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang langsung diterima dan dirasakan oleh karyawan, contohnya gaji pokok, tunjangan, insentif yang menjadi hak karyawan dan merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan kompensasi tersebut.
 - a. Gaji adalah balas jasa yang diberikan secara berkala dan tetap serta mempunyai penjaminan.
 - b. Tunjangan merupakan bentuk tanda terimakasih atas partisipasinya dalam perusahaan
 - c. Insentif merupakan bayaran lebih karena karyawan berprestasi di atas ekspektasi perusahaan.
2. Kompensasi non finansial (*indirect compensation*). Menurut Sofyandi (2008), kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diterima karyawan sebagai upaya perusahaan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi ini diberikan diluar dari gaji, insentif ataupun tunjangan. Kompensasi tidak langsung contohnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya, seperti rumah dan transportasi. Kompensasi menjadi dasar karyawan dalam melakukan pekerjaannya perlu untuk berkomunikasi terkait gaji karena akan menentukan bagaimana keprofesionalan karyawan dalam bekerja nantinya. Jika perusahaan berhasil dalam mengelola kompensasi yang adil maka timbal balik karyawan akan semakin tinggi minat dan produktivitas kerjanya untuk perusahaan. Tidak hanya ketepatan pengelolaan kompensasi, jika sebaliknya perusahaan tidak mengelola dengan benar hal

tersebut akan menurunkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Dengan begitu, kompensasi yang tepat dan sesuai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan maka akan terjadi penolakan hingga dapat timbulnya suatu demonstrasi karyawan.

Menurut (R. A. Putra, 2021) istilah “Kepuasan” memiliki arti pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan bekerja dengan baik dan positif. Ciri karyawan yang puas ia akan semangat menjalankan pekerjaannya dapat berkontribusi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Berbeda dengan Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, ia tidak akan mencapai kepuasan psikologis sehingga timbul sikap atau tingkah laku negatif hingga menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai dalam pekerjaan (Afandi, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan kepada evaluasi sistem kompensasi perusahaan di Chickenin Saozan. Objek penelitian melibatkan aspek-aspek seperti kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja. Dengan meneliti aspek-aspek ini, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dengan lebih mendalam mengenai bagaimana perusahaan menerapkan sistem kompensasi kepada karyawan. Diharapkan, temuan dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai kompensasi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kualitatif dengan fokus pada reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Observasi, wawancara, dan dokumentasi dianalisis secara terpadu untuk menghasilkan pemahaman mendalam tentang evaluasi sistem kompensasi dan dampaknya pada kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam upaya memahami secara mendalam mengenai topik penelitian ini, penulis menerapkan berbagai metode pengumpulan data, yang meliputi metode observasi, dokumentasi dan wawancara, sebagaimana telah diuraikan secara rinci dalam bab

sebelumnya. Proses wawancara disusun secara terperinci dengan focus inti penelitian, yakni evaluasi system kompensasi meliputi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, ada 6 karyawan yang berperan menjadi informan untuk memberikan informasi terkait topik penelitian. Peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan kepada semua informan berdasarkan indikator yang berkaitan dengan kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan kepuasan kerja.

Bentuk dan Persepsi Kompensasi di Perusahaan

Berdasarkan Tabel 4.1, kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk uang maupun bukan uang, sebagai balas jasa atas kontribusi mereka. Bentuk kompensasi yang dikenal meliputi tunjangan, insentif, bonus, dan upah, yang dapat berupa uang tunai, barang, atau fasilitas. Temuan ini selaras dengan teori kompensasi menurut Milkovich dan Newman (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan alat strategis perusahaan untuk memotivasi karyawan dan memastikan keberlangsungan kinerja. Namun, dari wawancara, terlihat bahwa karyawan memiliki pandangan beragam terhadap penerapan kompensasi di perusahaan ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun bentuk kompensasi telah ada, efektivitas dan persepsi karyawan terhadapnya masih menjadi isu yang perlu dievaluasi lebih lanjut.

Kesesuaian Sistem Kompensasi dengan Standar Peraturan di Indonesia

Sistem kompensasi di perusahaan ini dinilai belum memenuhi standar peraturan yang berlaku di Indonesia. Hal ini terlihat dari ketidaksesuaian beberapa komponen, seperti THR yang tidak sesuai ketentuan satu bulan gaji penuh sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Ketidaksesuaian ini mencerminkan kurangnya kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan, yang dapat berdampak pada tingkat kepuasan karyawan dan potensi masalah hukum di masa mendatang. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dessler (2020), yang menyebutkan bahwa kepatuhan terhadap standar kompensasi merupakan indikator utama keadilan organisasi yang dirasakan karyawan.

Dampak Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara sistem kompensasi perusahaan belum sepenuhnya mendukung kepuasan karyawan dalam bekerja. Kurangnya apresiasi, seperti bonus yang

kompetitif, hadiah, atau bahkan pengakuan sederhana, menjadi salah satu faktor utama. Padahal, menurut Herzberg (Two-Factor Theory), elemen seperti kompensasi dan pengakuan merupakan motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja jika dikelola dengan baik. Ketidakpuasan ini diperparah oleh persepsi bahwa perusahaan kurang memperhatikan kontribusi individu, sehingga motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal menjadi terhambat. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya soal nominal, tetapi juga tentang bagaimana perusahaan menunjukkan penghargaan terhadap usaha karyawan.

Ketidakpuasan terhadap Besaran Kompensasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak puas dengan besaran kompensasi yang diterima. Gaji dianggap minim dan tidak sebanding dengan beban kerja yang ditanggung, menciptakan ketimpangan yang memicu kekecewaan. Temuan ini konsisten dengan teori keadilan yang dikembangkan Adams yang menyebutkan bahwa karyawan akan merasa tidak puas jika rasio antara input (usaha) dan output (imbalan) tidak seimbang dibandingkan standar yang mereka amati, baik internal maupun eksternal. Ketidakpuasan ini berpotensi menurunkan semangat kerja dan meningkatkan turnover karyawan jika tidak segera ditangani.

Komparasi Sistem Kompensasi dengan Perusahaan Lain

Berdasarkan hasil wawancara yang dirangkum dari pertanyaan terkait, mayoritas karyawan menilai bahwa pengaturan gaji dan bonus di perusahaan ini belum sesuai jika dibandingkan dengan perusahaan lain di Indonesia. Gaji pokok dilaporkan 10-15% lebih rendah dari standar industri untuk posisi serupa, dan sistem bonus yang seragam tanpa mempertimbangkan kinerja individu dinilai kurang kompetitif. Sebagai perbandingan, perusahaan lain menawarkan bonus berjenjang hingga 20% dari gaji tahunan untuk karyawan berprestasi tinggi. Hal ini mencerminkan rendahnya daya saing perusahaan dalam hal remunerasi, sebagaimana diungkapkan oleh Cascio (2018), bahwa kompensasi yang kompetitif merupakan kunci untuk menarik dan prestasi kerja. Ketidaksesuaian ini menunjukkan perlunya revisi kebijakan agar lebih selaras dengan pasar tenaga kerja.

Harapan Karyawan terhadap Perbaikan Kompensasi dan Kondisi Kerja

karyawan menyampaikan harapan akan perbaikan dalam beberapa aspek, yaitu peningkatan gaji pokok, kenaikan bayaran lembur, THR sesuai peraturan, dan pengaturan

jam kerja yang tidak berlebihan. Harapan ini mencerminkan kebutuhan dasar karyawan akan kesejahteraan finansial dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Menurut teori Maslow, kompensasi yang memadai memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman, yang menjadi fondasi motivasi kerja. Ketidakpenuhan harapan ini dapat menjadi sinyal bagi perusahaan untuk mengevaluasi ulang sistem kompensasi dan kebijakan kerja guna meningkatkan kepuasan serta produktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Sistem kompensasi di perusahaan masih jauh dari harapan karyawan dan belum memenuhi standar yang berlaku di Indonesia. Dari wawancara yang dilakukan, karyawan secara konsisten menyuarakan ketidakpuasan terhadap besaran gaji yang mereka terima, yang dilaporkan 10-15% lebih rendah dibandingkan standar industri untuk posisi serupa.
2. Sistem bonus yang diterapkan cenderung seragam dan tidak mempertimbangkan kinerja individu, berbeda dengan perusahaan lain yang memberikan bonus berjenjang hingga 20% dari gaji tahunan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi.
3. Ketidaksesuaian dengan peraturan juga menjadi sorotan, terutama pada pemberian THR yang tidak mencapai satu bulan gaji penuh sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021. Hal ini mencerminkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan keadilan dalam remunerasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
4. Karyawan mengungkapkan harapan akan perbaikan yang signifikan dalam aspek kompensasi dan kondisi kerja. Mereka menginginkan gaji pokok yang lebih tinggi untuk mencerminkan beban kerja yang ditanggung, bayaran lembur yang lebih adil sesuai dengan usaha tambahan, serta jam kerja yang tidak berlebihan agar tercipta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Kurangnya

apresiasi, baik dalam bentuk finansial seperti insentif maupun non-finansial seperti pengakuan sederhana, turut memperparah persepsi negatif terhadap sistem kompensasi perusahaan.

5. Temuan ini menunjukkan adanya ketimpangan antara kontribusi karyawan dan imbalan yang diterima, sebagaimana dijelaskan dalam teori keadilan Adams dan teori dua faktor Herzberg. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan kompensasi agar lebih kompetitif, sesuai standar pasar, dan mampu mendukung kesejahteraan serta produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Saran

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk perbaikan sistem kompensasi di Chickenin Saozan, yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian Gaji Pokok Sesuai Standar
Mengingat gaji pokok dilaporkan 10-15% lebih rendah dibandingkan standar industri, perusahaan disarankan untuk melakukan *benchmarking* terhadap perusahaan sejenis dan menyesuaikan gaji agar lebih kompetitif. Peningkatan ini akan mencerminkan beban kerja karyawan, meningkatkan kepuasan, dan mencegah kehilangan talenta ke pesaing.
2. Penerapan Sistem Bonus Berbasis Kinerja
Sistem bonus yang seragam perlu diganti dengan skema berjenjang yang mempertimbangkan prestasi individu, seperti yang diterapkan perusahaan lain dengan bonus hingga 20% dari gaji tahunan. Hal ini akan memberikan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan merasa dihargai atas kontribusi mereka.
3. Kepatuhan Terhadap Regulasi THR
Perusahaan harus memastikan pemberian THR sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021, yaitu setara dengan satu bulan gaji penuh. Kepatuhan ini tidak hanya menghindari potensi masalah hukum, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap keadilan dan meningkatkan kepercayaan karyawan.
4. Evaluasi Secara Berkala Terkait Sistem Kompensasi
Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan kompensasi dengan melibatkan masukan karyawan dan membandingkannya

dengan tren pasar. Langkah ini memastikan sistem tetap relevan, kompetitif, dan responsif terhadap kebutuhan karyawan serta dinamika industri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya menyadari bahwa dalam proses pembuatan penelitian ilmiah ini, saya tidak lepas dari banyaknya bantuan, baik berupa dukungan moral, materi, maupun informasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Supriyadi S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Teknologi Digital Bandung
2. Bapak Riyan Hadithya. S.E., M.M Selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Universitas Teknologi Digital Bandung
3. Bapak Ir.Muslim Faisal, SE., MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, dan pendukung selama proses penulisan karya tulis ini.
4. Bapak Tendi Rustendi selaku Manajer Chickenin Saozan yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian ilmiah ini.
5. Kedua orang tua yang saya cintai yang telah memberikan jasa-jasanya, kesabaran doa dan keikhlasannya yang tidak pernah lelah dalam mendidik dan memberi cinta yang tulus kepada penulis, semoga selalu diberikan keberkahan dan rida Allah SWT.
6. Seluruh sahabat-sahabat yang telah menjadi penopang, motivator, dan sumber inspirasi. Kebersamaan kita bukan hanya sebatas pertemanan, tetapi merupakan ikatan batin yang tak terhitung berkahnya. Terima kasih karena telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari cerita hidupku.
7. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih belum sempurna, serta menyadari adanya kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, saya menerima kritik dan saran yang membangun guna perbaikan karya tulis di masa yang akan datang. Semoga karya tulis ini dapat memberikan kontribusi positif dan menjadi referensi yang bermanfaat.

DAFTAR REFERENSI

AFANDI, R. R. V. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader-Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara*

Surabaya. UNIVERSITAS AIRLANGGA.

- Ayudya Rahmawati, & Andry Sugeng. (2022). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris, Karakteristik Perusahaan, Dan Reputasi Auditor Terhadap Pengungkapan Manajemen Risiko. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 266–278. <https://doi.org/10.55606/jaem.v2i3.319>
- Damayanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Bangka. *Modus*, 31(2), 207–226.
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2021). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3), 232–244. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i3.27105>
- Kadarisman, M. (2021). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Minarso, M. F., Wibowo, R. A., & Prasetyo, T. (2023). Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Kontruksi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(2), 918–929. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i2.5609>
- Putra, R. A. (2022). *Perkembangan Teori Manajemen Di Indonesia*. April, 1–14.
- Ramadhan, D. F. (2022). Manajemen Dan Peran Manajer “Pentingnya Manajemen Dan Peran Manajer Di Sekolah.” *Bahan Ajar Manajemen*, April, 2.
- Richand Oktovia Br Sihombing, & Mariana Simanjuntak. (2024). Analisis Strategi Kompensasi yang Efektif untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT Hutahaean. *Jurnal Bisnis Inovatif Dan Digital*, 1(3), 112–120. <https://doi.org/10.61132/jubid.v1i3.226>
- Samsuni. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Septiany, M. N., Ipijei, I., & Kastanya, M. O. (2024). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 15(1), 101–118. <https://doi.org/10.35724/jies.v15i1.5988>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Suriyana, N. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.558>
- Yunia Riska. (2019). *Koordinasi Manajemen dan Kepemimpinan*.