

# PENGARUH KOMPENSASI, MUTASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK DANAMON CABANG ABDUL MUIS DI JAKARTA

**Kania Benita<sup>1</sup>, Ronnie Resdianto Masman<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
*Email: Kania.115180167@stu.untar.ac.id*

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta\*  
*Email: ronniem@fe.untar.ac.id*

\*Penulis Korespondensi

*Masuk: 02-08-2022, revisi: 05-09-2022, diterima untuk diterbitkan: 16-09-2022*

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, mutasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Danamon cabang Abdul Muis di Jakarta. Pengumpulan data dari sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh dengan membagikan kuesioner *online google form*. Sampel dikumpulkan dengan metode *non-probability* sampling berjenis *purposive sampling* dengan total 50 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu PLS-SEM dan diolah menggunakan software smartPLS versi 3.3.3. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, adanya pengaruh mutasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kompensasi, mutasi kerja, stress kerja, kepuasan kerja

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of compensation, job transfer and job stress on employee job satisfaction at PT. Bank Danamon Abdul Muis branch in Jakarta. Data collection from the sample was carried out using the saturated sample method by distributing an online google form questionnaire. Samples were collected by non-probability sampling method purposive sampling with a total of 50 respondents. The data analysis method used is PLS-SEM and processed using SmartPLS software version 3.3.3. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect of compensation on job satisfaction, positive and significant effect of mutation on job satisfaction. Meanwhile, job stress has a negative and significant effect on job satisfaction.*

**Keywords :** Compensation, job transfer, job stress, job satisfaction

## 1. PENDAHULUAN

### Latar belakang

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Karyawan memberikan kontribusi yang sangat besar demi menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan *valuable* mendorong terciptanya keinginan dari diri sendiri untuk terus memajukan perusahaan ke tingkat yang lebih tinggi sehingga meminimalisir kesulitan dalam persaingan kerja.

Dalam menghadapi arus globalisasi yang pesat, karyawan atau anggota organisasi dituntut untuk dapat bekerja secara efisien dan efektif agar *output* yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini sulit dicapai apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu, upaya meraih kepuasan kerja sangat penting baik bagi individu maupun organisasi.

Nirmalasari dan Amelia (2020) berpendapat bahwa karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, dapat dikatakan cukup kompetitif dibanding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang.

Mutasi atau pemindahan merupakan suatu kegiatan rutin dari unit kerja dinas perhubungan untuk melaksanakan prinsip "*The right man in the right place*" atau "orang tepat pada tempat yang tepat" (Bungaran, 2017).

Stres kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan tentunya berbeda-beda, menurut Beehr & Newman (dalam Waluyo, 2009 :163-164) terdapat beberapa kasus stres kerja yang disimpulkan berdasarkan tiga gejala stress yaitu berupa gejala psikologis, gejala perilaku, dan yang paling parah gejala fisiologis yang berpotensi menyerang kesehatan, maka dari itu stres kerja perlu dikelola dengan baik agar terdapat keseimbangan antara potensi individu dengan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara kompensasi, mutasi karyawan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Danamon cabang Abdul Muis di Jakarta.

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Danamon cabang Abdul Muis di Jakarta?
2. Apakah mutasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Danamon cabang Abdul Muis di Jakarta?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Danamon cabang Abdul Muis di Jakarta?

### **Kajian teori**

#### **Kepuasan kerja**

Luthans (2005:211) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. kepuasan kerja disini adalah sesuatu yang terbentuk dari persepsi individu mengenai seberapa baik kinerja mereka.

#### **Kompensasi**

Menurut Febbyani & Masman (2019) kompensasi merupakan stimulus yang sangat bermanfaat dan dapat menjadi pedoman bagi para karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga menjadi lebih produktif dalam proses pencapaian penyelesaian tugas. Kompensasi memberikan keuntungan bagi pihak perusahaan dan juga bagi para penerima kompensasi tersebut.

#### **Mutasi kerja**

Nasution (dalam Santoso, 2012) menyatakan mutasi merupakan kegiatan memindahkan karyawan dari unit atau bagian yang kelebihan tenaga ke bagian yang kekurangan tenaga atau yang memerlukan.

### Stres kerja

Waluyo (2009) berpendapat bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

### Kaitan antar variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja dinyatakan oleh Tonnisen & Ie (2020) bahwa kompensasi merupakan prediktor positif terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan yang sama mengenai kompensasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Fillipo *et al.* (2022) bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Kaitan antar variabel mutasi terhadap kepuasan kerja

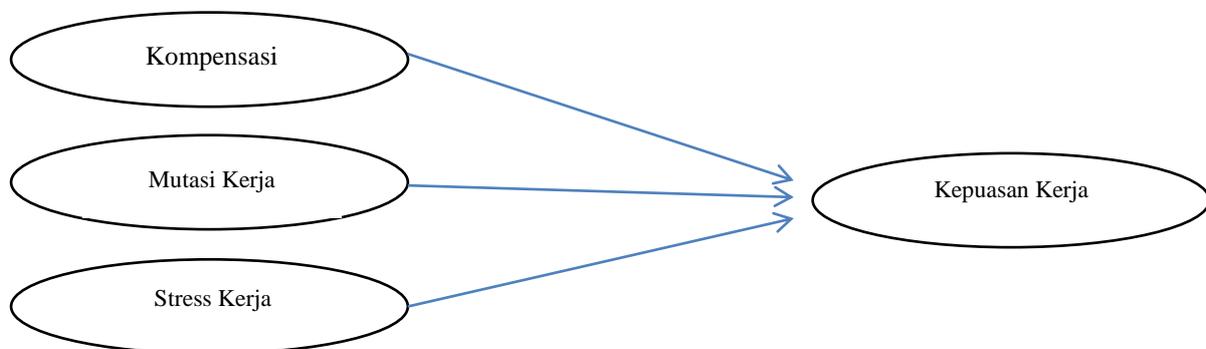
Sedarmayanti dan Gungun Gunawan (2019) dalam jurnal “Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan Pegadaian (persero)” menjelaskan bahwa mutasi dapat menjadi pengikat antar pekerja untuk dan dapat meningkatkan kepedulian perusahaan terhadap karyawannya secara adil.

### Kaitan antar variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vanessa dan Nawawi (2022) dimana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang tidak mengalami stres kerja akan semakin puas dalam pekerjaannya, sehingga semakin rendah tingkat stres kerja karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### Hipotesis penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dibuat model penelitian seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah kausal. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Bank Danamon di Jakarta cabang Abdul Muis. Jenis pemilihan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Sekaran dan Bougie (dalam Fillipo *et al.*, 2022) menyatakan bahwa *purposive*

*sampling* merupakan jenis pengambilan sampel yang terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan. *Purposive sampling* digunakan karena sampel subjek penelitian, harus sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu karyawan aktif yang bekerja di PT. Bank Danamon cabang Abdul Muis Jakarta, karyawan yang bekerja di bagian *customer service, teller, staff admin dan marketing staff*, dan karyawan yang telah menempuh pendidikan terakhir minimal SMA/SMK. Menurut Roscoe (dalam Fauzy, 2019 : 68 ) ukuran sampel sebaiknya antara 30 sampai dengan 500 elemen. Pendapat lain dikemukakan oleh Supranto (dalam Tonnisen & Ie, 2020) yang berpendapat bahwa jumlah sampel minimal sebanyak 30 sampel, dan akan memberikan hasil yang lebih akurat apabila ukuran sampel semakin besar. Oleh karena itu, ukuran sampel yang akan diteliti berjumlah 50 orang.

Tabel 1. Operasionalisasi variabel kompensasi (X<sub>1</sub>)

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Kompensasi	Gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan usaha yang dilakukan	K1	Interval
	Perbedaan gaji antar departemen sudah seperti yang diharapkan	K2	
	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu lembur	K3	
	Jaminan Sosial pekerja berupa asuransi kecelakaan sudah diberikan dengan baik	K4	
	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	K5	

Tabel 2. Operasionalisasi variabel mutasi kerja (X<sub>2</sub>)

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Mutasi Kerja	Perusahaan memberlakukan promosi secara rutin pada kurun waktu yang telah ditetapkan	MK 1	Interval
	Saya mengajukan perpindahan posisi berdasarkan keinginan diri sendiri ( <i>Personnel Transfer</i> ) apabila saya merasa kurang cakap dalam posisi kerja sekarang	MK 2	
	Saya merasa dengan adanya perpindahan posisi kerja dapat menambah pengetahuan saya	MK 3	
	Saya merasa proses kenaikan pangkat sudah dilakukan secara adil dan transparan	MK 4	
	Saya mendapatkan sanksi pelanggaran apabila melakukan kesalahan yang fatal	MK 5	
	Saya merasa dengan adanya rotasi kerja ke unit/bagian lain dapat menghilangkan kejenuhan	MK 6	

Tabel 3. Operasionalisasi variabel stres kerja (X<sub>3</sub>)

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Stress Kerja	Saya dapat menggunakan jam kerja secara efektif	SK 1	Interval
	Saya diberikan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya	SK 2	
	Saya mendapatkan kesempatan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan kerja dan mendapatkan promosi kerja	SK 3	
	Saya memiliki keluarga, rekan kerja dan kelompok kerja yang mampu mendukung saya dalam bekerja	SK 4	
	Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang berasal dari berbagai macam kebudayaan berjalan dengan baik	SK 5	

Tabel 4. Operasionalisasi variabel kepuasan kerja (Y)

Variabel	Indikator	Kode	Skala
Kepuasan Kerja	Karyawan diberikan kesempatan untuk bekerja secara mandiri	KK 1	Interval
	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan	KK 2	
	Saya dan karyawan lainnya memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan	KK 3	
	Saya merasa puas ketika supervisor (pengawas) memberikan motivasi kerja secara rutin	KK 4	
	Saya merasa puas atas dukungan moril yang diberikan oleh rekan kerja saya	KK 5	

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner *online* yang dibuat dengan menggunakan Google formulir dan disebarakan via sosial media kepada calon responden. Dalam penelitian ini, data kuesioner yang diperoleh disajikan *software* Microsoft Excel dan diproses dengan Smart-PLS versi 3.3.3. Pada PLS, analisis data dibagi menjadi dua, yaitu: pengujian *outer model* dan *inner model*.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil *outer model*

#### Hasil uji validitas dan reliabilitas

Tabel 5. Hasil *outer loading*

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Mutasi Kerja	Stress Kerja
<b>K1</b>		0,770		
<b>K2</b>		0,779		
<b>K3</b>		0,752		
<b>K4</b>		0,746		
<b>K5</b>		0,764		
<b>KK1</b>	0,743			
<b>KK2</b>	0,748			
<b>KK3</b>	0,845			
<b>KK4</b>	0,846			
<b>KK5</b>	0,829			
<b>MK1</b>			0,745	
<b>MK2</b>			0,765	
<b>MK3</b>			0,802	
<b>MK4</b>			0,729	
<b>MK5</b>			0,718	
<b>MK6</b>			0,734	
<b>SK1</b>				0,906
<b>SK2</b>				0,872
<b>SK3</b>				0,864
<b>SK4</b>				0,863
<b>SK5</b>				0,913

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* SmartPLS Versi 3.3.3

Berdasarkan hasil analisis *outer loading* yang disajikan pada Tabel 5, uji validitas memiliki nilai lebih dari 0,7 sehingga variabel kompensasi ( $X_1$ ), mutasi kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) sudah memenuhi syarat dan *valid*.

Tabel 6. Hasil AVE, *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0,862	0,901	0,646
Kompensasi	0,820	0,874	0,581
Mutasi Kerja	0,844	0,885	0,561
Stress Kerja	0,930	0,947	0,781

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* SmartPLS Versi 3.3.3

Pada Tabel 6, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,50. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel lolos uji *convergent validity* yang diukur dari hasil *Average Variance Extracted (AVE)*.

Tabel 7. Hasil analisis *cross loading*

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Mutasi Kerja	Stress Kerja
<b>K1</b>	0,582	<b>0,770</b>	0,593	-0,056
<b>K2</b>	0,612	<b>0,779</b>	0,577	-0,039
<b>K3</b>	0,656	<b>0,752</b>	0,510	-0,108
<b>K4</b>	0,584	<b>0,746</b>	0,505	-0,128
<b>K5</b>	0,687	<b>0,764</b>	0,659	-0,052
<b>KK1</b>	<b>0,743</b>	0,603	0,512	-0,308
<b>KK2</b>	<b>0,748</b>	0,631	0,639	-0,065
<b>KK3</b>	<b>0,845</b>	0,654	0,662	-0,373
<b>KK4</b>	<b>0,846</b>	0,659	0,651	-0,260
<b>KK5</b>	<b>0,829</b>	0,749	0,668	-0,178
<b>MK1</b>	0,606	0,593	<b>0,745</b>	-0,288
<b>MK2</b>	0,574	0,520	<b>0,765</b>	-0,230
<b>MK3</b>	0,655	0,640	<b>0,802</b>	-0,245
<b>MK4</b>	0,609	0,618	<b>0,729</b>	-0,026
<b>MK5</b>	0,507	0,397	<b>0,718</b>	-0,295
<b>MK6</b>	0,546	0,571	<b>0,734</b>	-0,093
<b>SK1</b>	-0,279	-0,120	-0,339	<b>0,906</b>
<b>SK2</b>	-0,214	-0,035	-0,150	<b>0,872</b>
<b>SK3</b>	-0,253	-0,095	-0,163	<b>0,864</b>
<b>SK4</b>	-0,288	-0,119	-0,228	<b>0,863</b>
<b>SK5</b>	-0,259	-0,058	-0,247	<b>0,913</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* SmartPLS Versi 3.3.3

Berdasarkan hasil analisis *cross loading* pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa *cross loading* pada masing-masing indikator penelitian ini memperoleh nilai lebih dari 0,7. Sehingga data penelitian pada variabel kompensasi (X1), mutasi kerja (X2), stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) sudah memenuhi syarat validitas dengan nilai *cross loading* diatas 0,7.

### Hasil Inner model

Hasil uji  $R^2$  sebesar 0,762 dapat disimpulkan bahwa hasil dari analisis koefisien determinan ( $R^2$ ) memperoleh nilai sebesar 0,762. Nilai  $R^2$  pada penelitian ini termasuk ke dalam kategori substansial. Hasil analisis *Cross Validated Redundancy* ( $Q^2$ ) sebesar 0,375 menunjukkan bahwa model pengukuran variabel endogen (dependen) memiliki relevansi prediktif. Hasil *effect size*  $F^2$  menunjukkan kompensasi memiliki *effect size* sebesar 0,595 terhadap kepuasan kerja, mutasi kerja memiliki *effect size* sebesar 0,164 terhadap kepuasan kerja, dan stres kerja memiliki *effect size* sebesar 0,095 terhadap kepuasan kerja. Artinya, masing-masing variabel independen merepresentasikan efek yang besar ( $> 0,35$ ), efek medium ( $0,15 > F^2 < 0,35$ ) dan efek kecil ( $0,02 > F^2 < 0,15$ ). Maka, dapat dinyatakan bahwa hasil uji *effect size* ini sesuai dengan standar kriteria (Hair *et al.*, 2014). Pengujian GoF menghasilkan nilai sebesar 0,7 Maka model penelitian ini tergolong memiliki tingkat ketepatan yang besar.

Tabel 8. *Path coefficient*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t-statistics ( O/STDEV )</i>	<i>p-values</i>
<b>Kompensasi -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0,574	0,586	0,122	4,692	0,000
<b>Mutasi Kerja -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0,311	0,306	0,121	2,562	0,011
<b>Stres Kerja -&gt; Kepuasan Kerja</b>	-0,157	-0,157	0,073	2,161	0,031

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software* SmartPLS Versi 3.3.3

Hasil pengujian H<sub>1</sub>: Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *t-statistic* sebesar 4,692 dan memiliki nilai *p-values* sebesar 0,000. yang artinya H<sub>1</sub> dapat diterima. Variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki arah atau pengaruh yang positif dengan nilai *original sample* sebesar 0,574.

Hasil pengujian H<sub>2</sub>: Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi kerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,562 dan memiliki nilai *p-values* sebesar 0,011 dimana artinya H<sub>2</sub> dapat diterima. Variabel mutasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki arah yang positif dengan nilai *original sample* sebesar 0,311.

Hasil pengujian H<sub>3</sub>: Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,161 dan memiliki nilai *p-values* sebesar 0,031 dimana artinya H<sub>3</sub> dapat diterima. Variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki arah yang negatif dengan nilai *original sample* sebesar -0,157.

### **Pembahasan**

Hasil pengujian H<sub>1</sub> menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Rojikinnor *et al.*, (2022).

Hasil pengujian H<sub>2</sub> menunjukkan bahwa variabel mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini relevan dengan Sedarmayanti & Gunawan (2019).

Hasil pengujian H<sub>3</sub> menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dartey-Baah *et al.* (2021).

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan mutasi kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Danamon cabang Abdul Muis di Jakarta.

### **Saran**

Bagi PT. Bank Danamon di Jakarta perusahaan perlu memberikan kompensasi yang setimpal dengan hasil kerja yang dikeluarkan oleh para karyawan sehingga karyawan merasa diperhatikan kesejahteraannya dan merasa puas akan hasil dari pekerjaan mereka. Perusahaan juga perlu sesekali melakukan mutasi kerja sehingga para karyawan tidak merasa bosan dan bisa mencoba hal baru yang sebelumnya belum mereka rasakan. Lingkungan perusahaan juga perlu diperhatikan seperti jam kerja yang tidak berlebihan, komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasan, dan juga kesempatan-kesempatan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan sehingga karyawan tidak merasa stres dan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

### **Ucapan terima kasih**

Ucapan terima kasih kepada Dosen bapak Ronnie S.E., M.A., M.M. yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini. Kepada karyawan PT. Bank Danamon, yang telah ikut membantu untuk mengisi kuesioner. Ucapan terima kasih juga khususnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, saran, dan motivasi kepada penulis.

## REFERENSI

- Dewi, P., & Netra, I. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 255235.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6551>
- Fillipo, F., Yusianto, Y., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 107. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17172>
- Murjani. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Cross-Border*, 5(1), 687–713.
- Rinaldi, U., Sani, S., & Martono, M. (2018). Mutation and Promotion System and Its Relation To Employeesatisfaction and Job Performance of West Kalimantan Immigration Office. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(1), 106–114. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018.016.01.13>
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2022). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1108/jeas-06-2020-0103>
- Sedarmayanti, S., & Gunawan, G. G. (2019). Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan Pt Pegadaian (Persero). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(2), 103–114. <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1620>
- Steinmetz, S. (2016). *Non-probability sampling*. October 2018.
- Supardi, S. (1993). Populasi dan Sampel Penelitian. *Unisia*, 13(17), 100–108. <https://doi.org/10.20885/unisia.vol13.iss17.art13>
- Tan, S. K., Fauziah, W., Yusoff, W., Kian, T. S., Talha, M., & Idris, M. (201 C.E.).
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Resiliensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 156. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(2), 497. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257>
- Wei, Q., & Laksana, S. (2017). A study of job stress and job satisfaction among Chinese volunteer teachers in Thailand. *Scholar: Human Sciences*, 9(2), 231–242.