

Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Perempuan pada Industri Perkebunan Kelapa Sawit: Bukti Empiris dari PT Ivomas Tunggal Sei Rokan

Tabita Jultia Abella¹, Muhammad Jais², Wilasari Arien³

^{1,2,3}, Pendidikan Masyarakat, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Riau.

Email: tabita.jultia5879@student.unri.ac.id¹, muhammadjais@lecturer.unri.ac.id², wilasariarien@lecturer.unri.ac.id³.

Abstract: Job satisfaction is an important indicator of sustainable employment relationships, particularly in the plantation industry, which is characterized by operational work, diverse employment arrangements, and high productivity demands. This study examined the level of compensation, the level of job satisfaction, and the effect of compensation on the job satisfaction of female employees at PT Ivomas Tunggal Sei Rokan, Siak Regency, Indonesia. A quantitative survey design was employed. The population consisted of 140 female employees, and 104 respondents were selected using the Slovin formula at a 5% margin of error. Data were collected through a Likert-scale questionnaire that had been tested for validity and reliability and were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation, and simple linear regression in SPSS version 26. The findings show that compensation was rated high, with a mean score of 3.92, while job satisfaction was also rated high, with a mean score of 3.93. Compensation had a strong positive correlation with job satisfaction ($r=0.734$, $p<0.001$). The regression equation was $Y=1.038+0.737X$, with $t=10.921$ and $p<0.001$. The coefficient of determination ($R^2=0.539$) indicates that compensation explained 53.9% of the variance in job satisfaction, whereas the remaining 46.1% was attributable to factors outside the model. These findings highlight the importance of fair, transparent, and comprehensive financial and non-financial compensation systems in strengthening female employees' job satisfaction.

Abstrak: Kepuasan kerja merupakan indikator penting bagi keberlanjutan hubungan kerja, khususnya pada industri perkebunan yang memiliki karakteristik pekerjaan operasional, struktur ketenagakerjaan beragam, dan tuntutan produktivitas tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat kompensasi, tingkat kepuasan kerja, serta pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan PT Ivomas Tunggal Sei Rokan, Kabupaten Siak. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 140 karyawan perempuan dan sampel sebanyak 104 responden ditentukan dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, korelasi Pearson, dan regresi linear sederhana dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,92, sedangkan kepuasan kerja juga berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 3,93. Kompensasi memiliki hubungan positif yang kuat dengan kepuasan kerja ($r=0,734$, $p<0,001$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y=1,038+0,737X$, dengan nilai $t=10,921$ dan $p<0,001$. Nilai R^2 sebesar 0,539 menunjukkan bahwa kompensasi menjelaskan 53,9% variasi kepuasan kerja, sedangkan 46,1% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya sistem kompensasi yang adil, transparan, dan mencakup unsur finansial maupun nonfinansial untuk memperkuat kepuasan kerja karyawan perempuan.

Article History

Received: 08-01-26

Reviewed: 05-08-26

Published: 15-09-26

Key Words

Compensation, Job Satisfaction, Female Employees, Plantation Industry, Human Resources.

Sejarah Artikel

Diterima: 08-01-26

Direview: 05-08-26

Diterbitkan: 15-09-26

Kata Kunci

Kompensasi, Kepuasan Kerja, Karyawan Perempuan, Industri Perkebunan, Sumber Daya Manusia.

How to Cite: Abella, T. J., Jais, M., & Arien, W. (2026). Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Perempuan pada Industri Perkebunan Kelapa Sawit: Bukti Empiris dari PT Ivomas Tunggal Sei Rokan. *Transformasi : Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Non Formal Informal*, 12(2), 576–583. <https://doi.org/10.33394/jtni.v12i2.19226>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis karena kualitas, loyalitas, dan keterikatan karyawan menentukan kemampuan organisasi mempertahankan produktivitas dan keberlanjutan usaha. Ketika karyawan memandang pekerjaannya secara positif, organisasi cenderung memperoleh manfaat berupa motivasi, disiplin, serta komitmen yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu penurunan kinerja, peningkatan absensi, dan keinginan meninggalkan organisasi. Karena itu, kepuasan kerja perlu diposisikan sebagai hasil penting dari praktik manajemen sumber daya manusia, bukan sekadar respons emosional individual.

Kepuasan kerja menggambarkan penilaian dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, hubungan antarpegawai, kebijakan atasan, kesempatan promosi, serta imbalan yang diterima. Robbins dan Judge (2011) memandang kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan Sutrisno (2013) mengaitkannya dengan situasi kerja, kerja sama, imbalan, dan faktor fisik maupun psikologis. Dengan demikian, kepuasan kerja terbentuk melalui evaluasi menyeluruh atas pertukaran antara kontribusi karyawan dan manfaat yang diberikan organisasi.

Salah satu determinan penting kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi karyawan dan dapat berbentuk finansial, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif, maupun nonfinansial, seperti penghargaan, kesempatan promosi, pelatihan, keamanan kerja, dan fasilitas pendukung. Sistem kompensasi yang dipersepsikan adil dapat memperkuat rasa dihargai, sedangkan ketidakadilan kompensasi dapat menimbulkan kekecewaan sekalipun nilai nominal yang diterima relatif tinggi.

Sejumlah penelitian di Indonesia telah menunjukkan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja pada berbagai sektor. Akmal dan Tamini (2022), Cahya et al. (2021), Herison dan Firdaus (2022), serta Dewi dan Mardatillah (2023) melaporkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain menegaskan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial sama-sama relevan, meskipun kekuatan pengaruhnya dapat berbeda menurut karakteristik pekerjaan, lingkungan organisasi, dan kebutuhan karyawan (Jaenab, 2021; Saragih et al., 2023).

Meskipun bukti empiris tersebut cukup konsisten, penelitian yang secara khusus menempatkan karyawan perempuan pada industri perkebunan sebagai unit analisis masih terbatas. Karyawan perempuan dapat menghadapi pengalaman kerja yang berbeda karena peran ganda, kebutuhan perlindungan kerja, akses pengembangan karier, serta kebutuhan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Dalam konteks pendidikan masyarakat, tempat kerja juga merupakan ruang pembelajaran sepanjang hayat yang memungkinkan individu meningkatkan kompetensi, daya tawar, dan kesejahteraan melalui pengalaman kerja dan pelatihan.

PT Ivomas Tunggal Sei Rokan merupakan unit usaha perkebunan kelapa sawit yang mempekerjakan karyawan perempuan pada fungsi administrasi, laboratorium, dan berbagai aktivitas operasional. Kajian awal pada naskah sumber menunjukkan bahwa perusahaan telah

menyediakan kompensasi finansial dan nonfinansial, tetapi efektivitasnya perlu dibuktikan secara empiris dari persepsi karyawan. Analisis tersebut penting untuk menentukan apakah kompensasi benar-benar berkontribusi terhadap kepuasan kerja atau hanya menjadi salah satu dari banyak faktor organisasi.

Penelitian ini bertujuan menganalisis tingkat kompensasi dan kepuasan kerja karyawan perempuan serta menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kebaruan penelitian terletak pada fokus gender dan konteks industri perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Siak. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan.

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei. Desain ini dipilih untuk menggambarkan persepsi responden mengenai kompensasi dan kepuasan kerja serta menguji pengaruh kompensasi sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Penelitian dilaksanakan di PT Ivomas Tunggal Sei Rokan, Kelurahan Sam-Sam, Kecamatan Kandis, Kabupaten Siak. Pengumpulan data berlangsung pada Oktober–November 2025 sebagai bagian dari rangkaian penelitian Mei 2025–Januari 2026.

B. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri atas 140 karyawan perempuan. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 104 responden. Sampel mencakup karyawan kontrak dan tetap dengan variasi usia, pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja. Penggunaan sampel ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang representatif mengenai persepsi karyawan perempuan pada lokasi penelitian.

C. Variabel dan Instrumen

Variabel kompensasi diukur melalui indikator yang merepresentasikan kompensasi finansial dan nonfinansial, termasuk gaji atau imbalan, tunjangan, jaminan kesehatan, penghargaan, fasilitas kerja, dan kesempatan pengembangan. Variabel kepuasan kerja mencakup penilaian terhadap pekerjaan, dukungan atasan, hubungan rekan kerja, kesempatan berkembang, kondisi kerja, serta manfaat pekerjaan. Instrumen berupa kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat. Sebelum digunakan, butir instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya sesuai prosedur analisis instrumen kuantitatif.

D. Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan dengan SPSS versi 26. Statistik deskriptif digunakan untuk menghitung nilai rata-rata, median, modus, rentang, minimum, dan maksimum. Uji normalitas Kolmogorov–Smirnov digunakan untuk memeriksa distribusi data, sedangkan uji linearitas digunakan untuk menilai kesesuaian hubungan linear antara variabel. Hubungan antarkonstruksi dianalisis menggunakan korelasi Pearson, dan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diuji dengan regresi linear sederhana pada taraf signifikansi 5%. Model penelitian dinyatakan sebagai $Y=a+bX+e..$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 3,92, median 3,82, modus 4,58, nilai minimum 3,00, dan maksimum 4,94. Nilai tersebut menempatkan persepsi kompensasi pada kategori tinggi. Kepuasan kerja memiliki rata-rata 3,93, median 3,91, modus 3,00, nilai minimum 3,00, dan maksimum 4,93, sehingga juga berada pada kategori tinggi. Kedekatan nilai rata-rata kedua variabel menunjukkan bahwa penilaian positif atas kompensasi berjalan searah dengan penilaian positif terhadap pekerjaan.

Nilai rata-rata kompensasi yang mendekati skor empat menunjukkan bahwa responden pada umumnya memberikan penilaian positif terhadap imbalan yang diterima. Namun, rentang skor 3,00-4,94 memperlihatkan adanya variasi pengalaman antarresponden. Variasi tersebut mengindikasikan bahwa sebagian karyawan menilai sistem kompensasi sangat baik, sedangkan sebagian lainnya masih memberikan penilaian moderat. Dengan demikian, kategori tinggi pada tingkat agregat tidak serta-merta menunjukkan keseragaman persepsi pada seluruh kelompok karyawan.

Pola yang serupa terlihat pada kepuasan kerja. Rata-rata sebesar 3,93 menunjukkan bahwa responden cenderung merasa puas terhadap pekerjaannya, tetapi nilai minimum 3,00 menandakan bahwa masih terdapat karyawan yang belum menunjukkan tingkat kepuasan optimal. Selisih yang kecil antara rata-rata kompensasi dan kepuasan kerja juga memberikan indikasi awal bahwa kedua konstruk bergerak dalam arah yang sejalan. Meskipun demikian, keterkaitan tersebut perlu dikonfirmasi melalui analisis korelasi dan regresi.

Variabel	N	Mean	Median	Modus	Minimum	Maksimum
Kompensasi	104	3,92	3,82	4,58	3,00	4,94
Kepuasan kerja	104	3,93	3,91	3,00	3,00	4,93

Tabel 1. Statistik deskriptif variabel penelitian

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,121 untuk kompensasi dan 0,200 untuk kepuasan kerja. Kedua nilai lebih besar dari 0,05, sehingga data memenuhi asumsi normalitas. Uji linearitas menunjukkan nilai deviation from linearity sebesar 0,925, yang juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari hubungan linear dan model regresi linear sederhana layak digunakan.

Hasil uji prasyarat memperkuat kelayakan penggunaan analisis parametrik. Normalitas data menunjukkan bahwa distribusi skor kedua variabel tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Sementara itu, nilai deviation from linearity sebesar 0,925 menunjukkan bahwa pola hubungan kompensasi dan kepuasan kerja dapat direpresentasikan secara linear. Oleh karena itu, estimasi koefisien korelasi dan regresi dapat diinterpretasikan sebagai gambaran statistik yang memadai atas hubungan antarvariabel dalam sampel penelitian.

3. Korelasi dan Regresi Linear Sederhana

Korelasi Pearson antara kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 0,734 dengan $p < 0,001$. Koefisien tersebut menunjukkan hubungan positif yang kuat: peningkatan persepsi terhadap kompensasi diikuti peningkatan kepuasan kerja. Hasil regresi menghasilkan konstanta 1,038 dan koefisien kompensasi 0,737, sehingga persamaan model adalah $Y = 1,038 + 0,737X$. Koefisien regresi bertanda positif dan signifikan ($t = 10,921$; $p < 0,001$), sehingga hipotesis penelitian diterima.

Koefisien korelasi sebesar 0,734 berada pada tingkat hubungan yang kuat dan bertanda positif. Hal ini berarti responden yang menilai kompensasi lebih baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Secara substantif, hubungan tersebut menunjukkan bahwa kebijakan imbalan bukan hanya berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga dengan persepsi penghargaan, keadilan, dan pengakuan organisasi terhadap kontribusi karyawan perempuan.

Koefisien regresi sebesar 0,737 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kompensasi diperkirakan meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0,737 satuan, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap tetap. Nilai signifikansi di bawah 0,001 menunjukkan bahwa peluang terjadinya hubungan tersebut secara kebetulan sangat kecil. Meskipun demikian, karena penelitian menggunakan desain potong lintang, hasil ini lebih tepat dipahami sebagai pengaruh statistik dalam model daripada bukti kausal mutlak.

Prediktor	B	SE	Beta	t	p
Konstanta	1,038	0,267	–	3,882	<0,001
Kompensasi	0,737	0,067	0,734	10,921	<0,001

Tabel 2. Hasil regresi linear sederhana

4. Koefisien Determinasi

Nilai R sebesar 0,734, R^2 sebesar 0,539, dan adjusted R^2 sebesar 0,534. Artinya, kompensasi menjelaskan 53,9% variasi kepuasan kerja karyawan perempuan, sedangkan 46,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, komunikasi, peluang karier, dan karakteristik individual.

Nilai adjusted R^2 sebesar 0,534 yang hanya sedikit lebih rendah daripada R^2 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model relatif stabil setelah memperhitungkan ukuran sampel dan jumlah prediktor. Besarnya kontribusi 53,9% dapat dikategorikan substantif untuk model dengan satu variabel bebas. Namun, masih terdapat 46,1% variasi kepuasan kerja yang belum dijelaskan. Bagian tersebut membuka ruang bagi faktor lain, seperti kualitas kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, kesempatan promosi, komunikasi organisasi, keadilan prosedural, keseimbangan kehidupan kerja, dan karakteristik personal.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif dan inferensial membentuk pola yang konsisten. Tingginya penilaian terhadap kompensasi diikuti oleh tingginya kepuasan kerja, hubungan keduanya kuat dan positif, serta kontribusi kompensasi terhadap variasi kepuasan kerja cukup besar. Konsistensi antarhasil tersebut memperkuat penerimaan hipotesis penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perempuan di PT Ivomas Tunggal Sei Rokan.

B. Pembahasan

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan perempuan berada pada kategori tinggi. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa tunjangan, fasilitas, jaminan kesehatan, penghargaan, serta kesempatan pengembangan telah dipersepsikan relatif memadai. Kompensasi yang bernilai tinggi tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga menjadi sinyal pengakuan organisasi terhadap kontribusi pekerja. Dalam kerangka pertukaran sosial, pengakuan tersebut dapat mendorong karyawan membalas dengan sikap kerja yang lebih positif.

Kepuasan kerja juga berada pada kategori tinggi. Karyawan pada umumnya merasa nyaman dengan pekerjaan, dukungan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja. Temuan ini sejalan dengan konsep bahwa kepuasan merupakan evaluasi menyeluruh atas aspek pekerjaan dan lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2011; Sutrisno, 2013). Meskipun demikian, kategori tinggi tidak berarti seluruh kebutuhan telah terpenuhi secara merata. Variasi nilai minimum dan maksimum menunjukkan adanya kelompok karyawan yang masih memiliki pengalaman berbeda.

Pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja mendukung penelitian Akmal dan Tamini (2022), Cahya et al. (2021), Herispon dan Firdaus (2022), serta Dewi dan Mardatillah (2023). Kesamaan hasil pada beragam organisasi memperkuat argumen bahwa kompensasi merupakan determinan yang relatif konsisten. Temuan ini juga relevan dengan Jaenab (2021) dan Saragih et al. (2023), yang menekankan peran kompensasi finansial dan nonfinansial dalam membentuk kepuasan.

Koefisien regresi sebesar 0,737 menunjukkan bahwa perbaikan satu satuan pada persepsi kompensasi diikuti peningkatan 0,737 satuan pada kepuasan kerja. Besarnya R^2 , yaitu 53,9%, menunjukkan kontribusi substantif, tetapi sekaligus menegaskan bahwa kompensasi bukan satu-satunya sumber kepuasan. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, disiplin, dan komunikasi juga berperan (Hermingsih & Purwanti, 2020; Saputra, 2022; Siregar & Linda, 2022; Safrila & Oktiani, 2024). Karena itu, peningkatan kompensasi perlu diintegrasikan dengan desain kerja dan hubungan organisasi yang sehat.

Fokus pada karyawan perempuan memberi implikasi khusus. Sistem kompensasi perlu mempertimbangkan rasa keadilan, keamanan kerja, perlindungan kesehatan, akses pelatihan, dan peluang karier. Kompensasi nonfinansial berupa jadwal yang manusiawi, fasilitas pendukung, pengakuan, dan akses belajar dapat sama pentingnya dengan pembayaran langsung. Dari perspektif pendidikan masyarakat, program pelatihan di tempat kerja merupakan bentuk pembelajaran sepanjang hayat yang dapat meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan pekerja.

Secara praktis, perusahaan perlu mempertahankan unsur kompensasi yang telah dinilai baik, tetapi melakukan evaluasi berkala berdasarkan kelompok kerja dan kebutuhan karyawan. Transparansi kriteria pemberian insentif, pemerataan akses pelatihan, serta mekanisme penyampaian aspirasi dapat memperkuat persepsi keadilan. Perusahaan juga sebaiknya memonitor kepuasan secara periodik agar perubahan kebijakan dapat dievaluasi berdasarkan data.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan desain potong lintang dan hanya melibatkan satu perusahaan, sehingga hubungan kausal dan generalisasi lintas industri perlu ditafsirkan secara hati-hati. Data juga berbasis persepsi diri yang berpotensi dipengaruhi bias respons. Penelitian berikutnya dapat menggunakan desain longitudinal, memperluas lokasi, membandingkan pekerja perempuan dan laki-laki, serta memasukkan variabel mediator atau moderator seperti keadilan organisasi, motivasi, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.

KESIMPULAN

Kompensasi dan kepuasan kerja karyawan perempuan PT Ivomas Tunggal Sei Rokan sama-sama berada pada kategori tinggi. Kompensasi berhubungan positif dan kuat dengan kepuasan kerja serta memberikan pengaruh yang signifikan. Model regresi $Y=1,038+0,737X$ menunjukkan bahwa peningkatan persepsi kompensasi diikuti peningkatan kepuasan kerja, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,539 menunjukkan bahwa kompensasi menjelaskan 53,9% variasi kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat bukti bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial merupakan instrumen strategis dalam membangun pengalaman kerja yang positif bagi karyawan perempuan. Perusahaan disarankan mempertahankan kebijakan yang telah dinilai baik sekaligus meningkatkan transparansi, pemerataan pelatihan, fasilitas pendukung, dan mekanisme aspirasi. Secara ilmiah, penelitian ini menambah bukti empiris pada konteks industri perkebunan dan menunjukkan perlunya pengembangan model yang memasukkan faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, beban kerja, keadilan organisasi, serta keseimbangan kehidupan kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan mempertahankan komponen kompensasi yang telah dinilai baik sekaligus melakukan evaluasi berkala terhadap persepsi keadilan dan kecukupannya. Evaluasi sebaiknya tidak hanya berfokus pada besaran pembayaran, tetapi juga pada transparansi dasar penetapan gaji, konsistensi pemberian insentif, keterjangkauan jaminan kesehatan, penghargaan atas kinerja, dan pemerataan akses terhadap fasilitas kerja.

Perusahaan juga disarankan memperkuat kompensasi nonfinansial yang relevan bagi karyawan perempuan, seperti kesempatan pelatihan, jalur promosi yang jelas, dukungan atasan, fleksibilitas yang wajar, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta mekanisme penyampaian keluhan yang aman. Survei kepuasan kerja dapat dilakukan secara periodik dan dianalisis menurut unit kerja, masa kerja, status kepegawaian, serta karakteristik demografis agar kebijakan yang disusun lebih tepat sasaran.

Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih dari satu perusahaan dan menggunakan desain longitudinal agar perubahan persepsi kompensasi dan kepuasan kerja dapat diamati dari waktu ke waktu. Model penelitian juga dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, motivasi, keadilan organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja. Penggunaan pendekatan campuran juga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman kerja karyawan perempuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan perempuan PT Ivomas Tunggal Sei Rokan yang telah memberikan izin, waktu, dan partisipasi dalam proses pengumpulan data. Apresiasi juga disampaikan kepada Program Studi Pendidikan Masyarakat, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Riau, serta pihak-pihak yang telah memberikan arahan, dukungan akademik, dan masukan selama penyusunan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, A., & Tamini, I. (2022). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Gaya Makmur Mobil Medan*. Bis-a, 11(1), 1–11.
- Cahya, A. D., Prabowo, V. T., & Suryawan, A. F. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus: Lancar Ponsel). *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 313–318.
- Dewi, S. K., & Mardatillah, A. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Gemah Dinamika Perkasa di Pangkalan Kerinci. *JLABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial*, 1(1), 1–13.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herispon, H., & Firdaus, N. S. (2022). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dharma Guna Wibawa di Tapung Kabupaten Kampar*. Eko dan Bisnis, 13(1), 31–40.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- Jaenab, J. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 99–106.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35–49.
- Saputra, A. A. (2022). *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. Technomedia Journal, 7(1), 68–77.
- Saragih, J., Wardati, J., Tarigan, A., & Tarigan, H. M. (2023). *Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kepuasan kerja karyawan*. Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang, 5(1), 313–324.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh kompensasi, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.