

**PERANAN AUDIT KEPUASAN KARYAWAN DALAM
PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. UNITED TRACTORS TBK
JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
Akademik Dan Melengkapi Sebagian Dari
Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen

Oleh:

DINI RAHAYU

No. Pokok : 95430008
NIRM : 953123340250148



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
1999**



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dini Rahayu
No. Pokok : 95430008
NIRM : 953123340250148
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Peranan Audit Kepuasan Karyawan
Dalam Pemberian Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United
Tractors Tbk Jakarta

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan
dihadapan Panitia Penguji Skripsi.

Jakarta, Agustus 1999

Mengetahui,

Menyetujui,

A/n Dekan Fakultas Ekonomi

1. Pembimbing Materi

Dra. Endang Tri Pujiastuti

Drs. Soeganda Priyatna, MM

Ketua Jurusan Manajemen

2. Pembimbing Teknis

Drs. Soeroso



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dini Rahayu
Nomor Pokok : 95430008
NIRM : 953123340250148
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia
Judul Skripsi : *Peranan Audit Kepuasan Karyawan Dalam Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Jakarta*

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dihadapan Panitia Penguji Skripsi pada 19 Agustus 1999 dengan hasil A.

Panitia Penguji Skripsi

Nama	Jabatan	Tandatangan
1. Drs. M. Fauzi Basyir SE, MM	K E T U A	(_____)
2. Drs. Soeganda Priyatna, MM	ANGGOTA	(_____)
3. Drs. Soeroso	ANGGOTA	(_____)



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Dini Rahayu
NIM : 95430008
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul "Peranan Audit Kepuasan Karyawan Dalam Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Jakarta" di bawah bimbingan Drs. Soeganda Priyatna, MM, benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari hasil karya orang lain. Apabila di kemudian hari ditemukan tidak sesuai dengan pernyataan ini, saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yang Menyatakan,

Materai 2000

(Dini Rahayu)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji hanya kepada Allah SWT serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Pada kesempatan yang berbahagia ini dengan bergulirnya waktu yang berlalu, akhirnya Penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang merupakan syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Walaupun banyak kendala yang dihadapi, berkat bimbingan-Nya jumlah skripsi yang berjudul **Peranan Audit Kepuasan Karyawan Dalam Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Tbk Jakarta** dapat diselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan arahan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak akan terwujud. Untuk itu Penulis menghaturkan terima kasih kepada:

1. Yth. Bapak Drs. Shanti Danu Boestaman, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
2. Yth. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
3. Yth. Bapak Drs. Soeganda Priyatna, MM, sebagai Dosen Pembimbing Materi, dan Bapak Drs. Soeroso sebagai Dosen Pembimbing Teknis.
4. Seluruh Staff Pengajar dan Staff Administrasi pada Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Ibu Endang dan Bapak Prayitno, selaku pimpinan dan staff karyawan PT. United Tractors Tbk Jakarta, yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan data dan informasi kepada Penulis dalam rangka penyusunan Skripsi ini.
6. Mama dan Papa tercinta, atas kasih sayang, doa restu dan dorongan yang diberikan setiap saat agar Penulis segera menyelesaikan penulisan Skripsi ini serta adik-adik tersayang Dewi Puspo Sari dan Rahmaniah, dengan caranya tersendiri dalam mendukung dan memberikan semangat selama penulisan Skripsi ini berjalan.

7. Sahabat-sahabat: seiman dan seperjuangan Mbak Ririn, Chicha, Santi, Ivah, Yuni dan Ratih, yang selalu bersama dalam suka dan duka serta saling mengingatkan; atas bantuan, masukan, serta doa agar Skripsi ini dapat diselesaikan serta sahabat dekatku Annisa dan Endang, *thank's for everything*.
8. Seluruh Akhwat dan Ikhwan di **SKMI** Universitas Darma Persada, rekan-rekan **SMPT** (Senat Mahasiswa Perguruan Tinggi) Universitas Darma Persada Periode 1997/1998, rekan-rekan **SMFE** Unsada (Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi) Periode 1997/1998, serta rekan-rekan **BEMFE** Unsada (Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi) Periode 1999/2000, sebagai wahana untuk belajar dan memproses diri Penulis dalam berorganisasi serta yang telah membantu dengan saran, kritik terutama sekali doanya.
9. Rekan-rekan '95 dan semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu namun telah begitu banyak memberikan bantuannya selama proses penulisan Skripsi ini.

Semoga Allah **SWT** memberikan limpahan rahmat, hidayah serta ridhoNya kepada semua pihak yang telah membantu Penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Tiada gading yang tak retak, mungkin begitulah Penulis mengilustrasikan bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan mengharapkan kritik serta saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhirnya, Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Manajemen khususnya dan seluruh mahasiswa Universitas Darma Persada pada umumnya serta pihak yang membutuhkan.

Alhamdulillahirabbil 'alamiin

Jakarta, Agustus 1999

Penulis

Dini Rahayu



*Kupersembahkan Skripsi ini ul:
Mama dan Papa tercinta,
dengan ketulusan dan
cinta kasih tak terbatas
dalam mendidik kami semua,
untuk doa yang selalu dipanjatkan
dalam setiap detik
yang tak terhitung*

QS. An-Nahl 16: 78

”Dan Allah SWT mengeluarkan kamu dari perut Ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur”.

Ahmad bin Ismail berkata:

“Buku adalah teman bicara yang tidak mendahuluimu ketika kamu sibuk, tidak memanggilmu ketika kamu tengah bekerja, tidak memaksamu agar kamu berdandan untuknya. Buku adalah teman duduk yang tidak membujukmu, kawan yang tidak membosankanmu, dan penasihat yang tidak mencari-cari kesalahanmu.”

ABSTRAK

A. DINI RAHAYU / 95430008 / 953123340250148

B. *Peranan Audit: Kepuasan Karyawan Dalam Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Tbk Jakarta*

C. x + 77 halaman; 10 lampiran; 3 gambar; 7 tabel, 1999

D. **Kata Kunci:** kompensasi, gaji/upah, tunjangan, audit kepuasan karyawan dan tingkat kepuasan kerja karyawan

E. **Alasan dan Tujuan Penelitian.** Membuat karya ilmiah dalam bentuk Skripsi dengan mengevaluasi pemberian kompensasi, pelaksanaan audit kepuasan karyawan dalam pemberian kompensasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Metode Penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara serta kuesioner dengan mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif serta bersumber dari data primer dan sekunder.

Hasil Penelitian. (1)Pemberian kompensasi khususnya gaji/upah dan tunjangan diatur di dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) antara PT. United Tractors Tbk. Jakarta dengan SPSI unit kerja PT. United Tractors Tbk periode tahun 1998-1999 berdasarkan hasil survei pasar dan kemampuan perusahaan, (2)Audit kepuasan karyawan dalam pemberian kompensasi menunjukkan apakah manajemen sumber daya manusia dapat menerapkan sistem kompensasi yang efektif atau tidak, (3)Tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap tunjangan transport dan makan cenderung memuaskan dengan prosentase 40% dan 66,67%. Sedangkan untuk penerimaan gaji/upah, tunjangan pengobatan dan tunjangan hari raya cenderung kurang memuaskan dengan prosentase 56,67%, 36,67% dan 43,33%.

Kesimpulan Dan Saran. Audit terhadap kepuasan karyawan telah dilaksanakan dengan baik oleh PT. United Tractors Tbk Jakarta, namun berdasarkan penelitian terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan hasilnya tidak memuaskan karena hasil audit tersebut tidak langsung disertai dengan kebijakan-kebijakan yang menunjang pemenuhan kepuasan karyawan. Tindak lanjut dari hasil audit perlu dilaksanakan secara konsisten sebagai pedoman dalam pelaksanaan audit selanjutnya.

F. **Daftar Acuan:** 10(1995 - 1999)

G. **DOSEN PEMBIMBING** Drs. Soeganda Priyatna, MM

DAFTAR ISI

	halaman
LEMBAR PERSETUJUAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Maksud Dan Tujuan.....	6
D. Hipotesis.....	7
E. Metodologi Penelitian.....	7
F. Sistematika Penelitian.....	8
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Departemen Sumber Daya Manusia.....	11
B. Kompensasi.....	11
C. Audit Personalia.....	17
D. Audit Kepuasan Karyawan.....	25
E. Kepuasan Kerja Karyawan.....	27

BAB III. TINJAUAN UMUM OBYEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	29
B. Struktur Organisasi Perusahaan.....	31
C. Ruang Lingkup Kegiatan Usaha	36
D. Perkembangan Perusahaan.....	42
BAB IV. PEMBAHASAN	
A. Departemen Sumber Daya Manusia PT <i>United Tractors</i> Tbk Jakarta.....	44
B. Pemberian Kompensasi Perusahaan.....	47
C. Audit Personalia Perusahaan.....	49
D. Audit Kepuasan Karyawan Perusahaan.....	50
1. Gambaran umum <i>UT Employee Opinion</i> <i>Survey (UTEOS)</i>	52
2. Faktor yang disurvei.....	53
3. Hasil survei.....	54
E. Kepuasan Kerja karyawan Perusahaan.....	62
F. Pemecahan Permasalahan.....	64
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA.....	78
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
II-2 Manfaat-manfaat Audit Personalia.....	20
IV-1 Penilaian Posisi Tingkat Kepuasan Karyawan.....	58
IV-2 Tingkat kepuasan gaji/upah karyawan.....	70
IV-3 Tingkat kepuasan tunjangan transport.....	71
IV-4 Tingkat kepuasan tunjangan makan.....	71
IV-5 Tingkat kepuasan tunjangan pengobatan.....	72
IV-6 Tingkat kepuasan tunjangan hari raya.....	72



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II-1 Komponen-komponen Keseluruhan Program Kompensasi.....	14
II-3 Proses Audit Personalia.....	26
III-1 Struktur Organisasi PT. United Tractors Tbk Jakarta.....	33



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu departemen yang penting dalam suatu perusahaan adalah departemen sumber daya manusia. Departemen ini ada untuk membantu para karyawan, manajer dan perusahaan sekaligus untuk meyakinkan bahwa sumber daya manusia perusahaan dikelola dan digunakan seefektif mungkin. Kurangnya perhatian terhadap hubungan personalia dan mengabaikan program sumber daya manusia sering merupakan sebab langsung adanya hubungan manajemen-karyawan yang tidak baik, perputaran karyawan dan ketidakhadiran yang berlebihan, tuntutan hukum karena perlakuan diskriminasi, serta produktivitas di bawah standar. Hal ini dapat dilihat bahwa manusia atau karyawan satu sama lain saling membutuhkan. Sehingga dapat dikatakan juga bahwa perusahaan tidak akan berfungsi tanpa karyawan (*Organization means people*). Semua pernyataan tersebut mengisyaratkan bahwa karyawan sangat penting dalam perusahaan.

Kondisi tersebut terpulang kembali pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dan kemampuan manajemen untuk mewujudkannya. Manajemen sumber daya manusia menghendaki agar para karyawan dapat dimanfaatkan sebaik mungkin. Untuk melakukan hal tersebut manajemen perlu melakukan penilaian, pengembangan, dan pelatihan dengan orientasi tujuan bersama dan perorangan, serta mengacu pada standar-standar yang selalu disesuaikan.

Tindakan di atas menuntut adanya pemeriksaan dan pemantauan kinerja, perbaikan standar-standar, fasilitas pendidikan serta pelatihan yang kesemuanya itu ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan motivasi.

Sebagai salah satu departemen yang penting dalam suatu perusahaan tidak selamanya segala sesuatu yang mereka lakukan berjalan dengan baik, cukup banyak masalah yang timbul, baik dari eksternal maupun internal yang mempengaruhi motivasi para karyawan sebagai acuan mendasar untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kesalahan dapat terjadi dan kebijakan perusahaan menjadi ketinggalan zaman atau tidak sesuai dengan keadaan perusahaan sekarang. Dengan mengecek aktivitasnya, departemen sumber daya manusia dapat

menemukan permasalahan sebelum permasalahan tersebut menjadi serius dan berkembang. Jika evaluasi dilakukan dengan benar, maka hal tersebut dapat memberikan dukungan antara departemen sumber daya manusia, manajer operasi dan para karyawan. Disinilah pentingnya perusahaan atau departemen sumber daya manusia melaksanakan suatu "audit personalia".

Audit personalia mengevaluasi aktivitas sumber daya manusia yang digunakan di dalam sebuah perusahaan. Audit dapat meliputi satu divisi atau seluruh perusahaan. Audit tidak harus menyeluruh, tetapi dapat terfokus pada aktivitas tertentu seperti pelatihan dan pengembangan, sistem informasi dan kompensasi.

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan suatu penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk kepentingan perusahaan yang mempekerjakannya.

Melalui pemberian kompensasi yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia maka perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Masalah kompensasi mungkin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena

pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Departemen sumber daya manusia biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditetapkan. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran dan tujuan dari perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Kompensasi itu terdiri dari beberapa jenis dan bentuk antara lain gaji/upah, bonus, komisi, tunjangan, dan lain sebagainya. Oleh karena banyaknya jenis dan bentuk dari kompensasi tersebut, maka pada penelitian untuk Skripsi ini Penulis membatasinya hanya pada gaji/upah dan tunjangan saja. Berdasarkan beberapa hal tersebut di atas, Penulis terdorong untuk

memilih tema dengan judul "Peranan Audit Kepuasan Karyawan Dalam Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, suatu penelitian deskriptif tentang Audit Kepuasan Karyawan Dalam Pemberian Kompensasi khususnya pada gaji/upah dan tunjangan-tunjangan yang ada pada PT United Tractors Tbk Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Masalah tidak diketahui dan jelasnya peranan audit kepuasan karyawan dapat terjadi berbagai sebab yang bertumpu pada bagaimana manajemen PT United Tractors Tbk Jakarta melakukan pemberian kompensasi. Oleh sebab itu dikumpulkan alternatif-alternatif penyebab masalah yang pada gilirannya nanti akan diteliti dengan batasan kemampuan Penulis.

Masalah yang dapat diidentifikasi Penulis antara lain:

1. Bagaimana PT United Tractors Tbk Jakarta memenuhi pemberian kompensasi khususnya gaji/upah dan tunjangan kepada karyawannya?
2. Bagaimana pelaksanaan serta pendekatan dan alat apa saja yang digunakan PT United Tractors Tbk Jakarta didalam melaksanakan audit kepuasan karyawannya?

3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja daripada karyawan PT *United Tractors Tbk* Jakarta pada saat ini?

C. Maksud Dan Tujuan

Maksud dan Tujuan Penulis menyusun Skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk melengkapi salah satu tugas akademik serta memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada.
2. Untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan Penulis mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan Peranan Audit Kepuasan Karyawan Dalam Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada khususnya dan sebagai sarana aplikasi ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah.
3. Hasil penulisan Skripsi ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan kepustakaan untuk penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Diharapkan hasil penulisan Skripsi ini akan dapat pula memberikan sumbangan pemikiran bagi PT *United Tractors Tbk* Jakarta.

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah *audit kepuasan karyawan dalam pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.*

E. Metodologi Penelitian

1. Desain Penelitian

Metode riset yang dipakai adalah metode deskriptif yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu yaitu dengan menemukan peranan *audit kepuasan karyawan dalam pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT United Tractors Tbk Jakarta.*

2. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif serta bersumber dari data primer dan sekunder.

Data primer diambil langsung dari perusahaan sendiri yang terdiri atas:

- a. Gambaran Umum Perusahaan.
- b. Struktur organisasi.

- c. Bidang Usaha.
- d. Perkembangan Perusahaan.
- e. Hasil wawancara dan penyebaran kuesioner.
- f. Hasil pengamatan langsung.

Data Sekunder diambil dari membaca buku-buku teks dan majalah mengenai manajemen sumber daya manusia dan manajemen lainnya yang datanya masih relevan untuk digunakan.

3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Teknik observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap karyawan yang sedang bekerja.
- b. Teknik wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara kepada pemimpin, kepala bagian, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi.
- c. Teknik penyebaran kuesioner, yaitu dengan membagi-bagikan kuesioner kepada karyawan agar dapat mengisi formulir isian secara obyektif.

F. Sistematika Penelitian

Dalam penyusunan Skripsi ini, Penulis membagi dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I. Pendahuluan

Dalam bab ini Penulis menguraikan alasan atau latar belakang masalah, identifikasi masalah, maksud dan tujuan, hipotesis, metodologi penelitian dan sistematika penulisan Skripsi.

BAB II. Landasan Teori

Dalam bab ini Penulis menguraikan pengertian departemen sumber daya manusia, pengertian kompensasi, pengertian audit personalia, pengertian audit kepuasan karyawan, dan pengertian kepuasan kerja.

BAB III. Tinjauan Umum Perusahaan

Dalam bab ini Penulis menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi Perusahaan, ruang lingkup kegiatan perusahaan dan perkembangan Perusahaan.

BAB IV. Pembahasan

Dalam bab ini Penulis menguraikan tentang departemen sumber daya manusia PT *United Tractors Tbk* Jakarta, pemberian kompensasi perusahaan, audit personalia perusahaan, audit kepuasan karyawan dalam pemberian kompensasi perusahaan,

kepuasan kerja karyawan perusahaan dan pemecahan permasalahan.

BAB V. Kesimpulan Dan Saran

Dalam bab ini Penulis berusaha menarik beberapa kesimpulan tentang pelaksanaan pemberian kompensasi perusahaan, audit kepuasan karyawan dalam pemberian kompensasi perusahaan serta bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan PT *United Tractors Tbk* Jakarta pada saat ini.

Kemudian Penulis mencoba memberikan beberapa masukan sebagai saran kepada PT *United Tractors Tbk* Jakarta yang mungkin dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam masalah pemberian kompensasi, audit kepuasan karyawan dalam pemberian kompensasi serta peningkatan kepuasan kerja karyawannya.

