

STUDI LITERATURE: PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SUATU PERUSAHAAN

Oleh :

Deddy Novie Citra Arta ¹⁾

Agus Suyatno ²⁾

Mulyadi ³⁾

PA Andiena Nindya Putri ⁴⁾

Darwan Tanady ⁵⁾

Politeknik Penerbangan, Jayapura ¹⁾

Universitas Duta Bangsa, Surakarta ²⁾

Universitas Ibnu Sina, Batam ³⁾

ITB Stikom, Bali ⁴⁾

Institut Bisnis Informasi teknologi dan Bisnis, Medan ⁵⁾

E-mail :

deddy.novie@gmail.com ¹⁾

agussuyatno@udb.ac.id ²⁾

mulyadi@uis.ac.id ³⁾

dinaputri1991@gmail.com ⁴⁾

darwan@itnb.ac.id ⁵⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the factors that influence job satisfaction. It is believed that job satisfaction can motivate employees to work hard and generate new ideas to help the company achieve its goals in accordance with the duties and responsibilities of each worker. Compensation, and Work Environment are variables used in this study. The creation of hypotheses regarding the influence between variables for use in future research is the aim of this article. Compensation based on employee job satisfaction and the impact of the work environment on employee job satisfaction are findings from the literature review of this article.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employees*

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini diyakini bahwa kepuasan kerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan menghasilkan ide-ide baru untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pekerja. Kompensasi, dan Lingkungan Kerja merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Penciptaan hipotesis mengenai pengaruh antara variabel untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah tujuan dari artikel ini. Kompensasi berdasarkan kepuasan kerja karyawan dan dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan temuan dari tinjauan pustaka artikel ini.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, masalah sumber daya manusia tetap menjadi pusat kemampuan organisasi untuk bertahan hidup. Setiap aspek bisnis sangat bergantung pada sumber daya manusia organisasi. Meskipun organisasi memiliki banyak sarana, prasarana, dan sumber daya, namun kegiatannya tidak akan dikelola dengan baik tanpa sumber daya manusia yang handal. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah pertimbangan utama untuk semua persyaratannya. Akibatnya, seberapa baik atau buruk suatu organisasi atau lembaga mencapai tujuannya akan ditentukan oleh orang-orang yang bekerja di sana. Penting bagi karyawan untuk dapat berkinerja baik. Seorang karyawan yang berkinerja baik dapat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi serta tujuannya sendiri.

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2004). Blum (As'ad, 1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan,

ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Mathis dan Jackson (2001), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Strauss dan Sayles (Handoko, 2001), mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri pegawai. Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Morse (Panggabean, 2004), menyebutkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diinginkan setelah upaya tertentu. Maryoto (2000) kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dilakukan selama periode waktu yang telah ditentukan dengan skala usaha yang telah ditentukan dalam hal tujuan, waktu, dan energi. Kinerja juga merupakan sesuatu yang dapat diukur dan biasanya dapat digunakan sebagai penilaian diri terhadap

kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dalam waktu tertentu. Fauzi dan Nugroho (2020) kinerja seseorang berkorelasi dengan kualitas dan kuantitas pekerjaannya. Harapan pribadi untuk mencapai sesuatu di tempat kerja, seperti prestise, pangkat, status, atau gaji, dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja seseorang, yang dapat bervariasi tergantung pada sifat individu. Hasibuan (2010), tingkat kepuasan kerja seseorang dapat digambarkan sebagai kenikmatan sisi emosionalnya terhadap pekerjaannya.

Galanou (2011) perasaan yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya adalah definisi lain dari kepuasan kerja. Faktor kepuasan kerja SDM yaitu nilai-nilai dan keinginan organisasi amal akan dipengaruhi, secara sadar atau tidak sadar, oleh kepuasan kerja, pandangan masing-masing karyawan akan berbeda dengan tolok ukur kepuasan kerja, persepsi objektif dan subjektif karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam hal karyawan, mencapai persepsi terhadap karyanya yang konsisten dengan kinerjanya akan menghasilkan karya yang memuaskan.

Panggabean (2020) pelaku usaha perlu mengetahui bagaimana SDM-nya dapat mencapai kepuasan kerja selama bekerja bagi perusahaan karena lingkungan kerja yang

menyenangkan dan meningkatnya motivasi bagi SDM untuk menyelesaikan tugas dan menjalankan tugasnya secara maksimal akan menghasilkan ketika SDM dapat mencapai high performance satisfaction (SDM).

Kompensasi

Chelangat & Gachunga (2016) kompensasi dikenal sebagai penghargaan adalah metode di mana manajemen atau kepemimpinan mengakui kinerja karyawan. Manfaat yang diterima individu amal, baik secara finansial maupun non-finansial, sebagai hasil dari proses kerja dan hubungan mereka dengan perusahaan juga dianggap sebagai imbalan. Armstrong & Brown (2006) ini berarti bahwa hadiahnya lebih dari sekadar gaji bulanan; Ini juga mencakup pengembangan nilai-nilai amal, yang sebenarnya berubah tergantung pada peran dan tanggung jawab mereka. Istilah "kompensasi" mengacu pada manfaat nyata yang diterima karyawan sebagai imbalan untuk menyediakan layanan atau melakukan pekerjaannya, seperti keahlian, kesetiaan, atau pekerjaan. Indrasari dkk (2018) manajemen dan komunikasi yang efektif diperlukan agar kompensasi dapat terwujud. Secara alami, perusahaan akan lebih diuntungkan dari kompensasi yang dikelola dengan baik, sedangkan karyawan dan perusahaan akan sama-sama menerima

kerugian jika manajemen dan karyawan menyimpang atau tidak dapat berkomunikasi satu sama lain.

Lingkungan Kerja

Setiap orang akan terikat dengan lingkungannya di tempat kerja. Lingkungan kerja seseorang juga dapat berdampak pada optimalisasi kinerja. Ferawati (2017) roll it out adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kemampuan pekerja dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja kerja seseorang akan meningkat secara proporsional dengan lingkungan tempat kerjanya. Farizki (2017) lingkungan kerja merupakan kesesuaian lingkungan kerja, yang ditunjukkan dengan banyaknya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu beban kerja. Secara alami, aspek yang menguntungkan dan tidaknya dari lingkungan kerja akan mempercepat atau menghambat proses kerja seseorang.

3. METODE PELAKSANAAN

Metode dalam penelitian adalah metode kualitatif berupa studi literature atau Library Research. Metode ini mengkaji suatu teori dengan membandingkannya menggunakan teori-teori yang ada pada buku-buku literature atau hasil penelitian sebelumnya yang termuat dalam artikel-artikel ilmiah yang

sesuai dengan bidang manajemen Sumber Daya Manusia (Teunuleh et al., 2022). Semua artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari pencarian data literasi Mendeley dan Google scholar. Penelitian kualitatif dalam penelitian literature atau studi literature harus bisa menjadi kajian Pustaka secara konsisten dengan beberapa pendapat metodologi yang tepat. (Wydyanto & Ilhamalimy, 2021). Dimana hal tersebut harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan yang diajukan peneliti. Alasan dilakukan penelitian kualitatif adalah penelitian tersebut memiliki sifat eksploratif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian Armstrong & Brown (2006) kepuasan kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi (reward). Hal ini didukung oleh data yang menunjukkan bahwa kompensasi juga mencakup keuntungan yang dihasilkan organisasi amal, baik secara finansial maupun non-finansial, sebagai hasil dari pekerjaan mereka dan hubungan mereka dengan perusahaan. Ini berarti bahwa hadiahnya lebih dari sekadar gaji bulanan. Ini juga mencakup pengembangan nilai-nilai amal yang berubah tergantung pada peran dan tanggung jawab

mereka. Dengan begitu, **karyawan** akan lebih bahagia dalam bekerja mengetahui bahwa perusahaan menghargai pekerjaannya.

Kepuasan kerja ditingkatkan dengan kompensasi. Ini juga menunjukkan bahwa ketika seorang pekerja diundang oleh manajemen untuk membahas hak-hak yang telah diperolehnya di tempat kerja, itu adalah kompensasi psikologis yang membuat pekerja merasa dihargai. Menghargai aspek nyata dari kompensasi, tetapi aspek psikologis dari memberikan dan mengkomunikasikan kompensasi kepada karyawan sama pentingnya. Indrasari dkk (2018), ketika **karyawan** diberi kompensasi secara terbuka dan jelas dengan nilai manfaat yang sesuai, maka ia tentu akan senang bekerja, sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal dan manfaat produktivitas yang tinggi bagi bisnis. Kepuasan Kerja dan Lingkungan Tempat Kerja.

Menurut fakta dan penelitian, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja seorang **karyawan** adalah lingkungan kerja, karena seorang **karyawan** dapat lebih produktif di lingkungan yang aman dan nyaman. Produktivitas karyawan niscaya akan meningkat jika ia menikmati pekerjaannya, yang akan membuatnya lebih bahagia dalam bekerja (Ferawati, 2017). Kesenangan karyawan terhadap pekerjaan

mereka meningkat sebagai akibat dari lingkungan kerja yang positif (Primer). D.W, 2018). Dengan itu, Karyawan akan puas.

Penelitian Purba & Ali (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi pekerja, semakin besar motivasi dan produktivitas mereka. pada perusahaan bahwa karyawan dapat memperoleh rasa kepuasan yang lebih besar dari pekerjaannya. kondisi kerja dan lingkungan yang ramah dan bersih secara fisik Faktor-faktor fisik juga berkontribusi terhadap hubungan kerja yang positif antara seorang karyawan dan atasannya, bawahan, dan junior karyawan saat bekerja di sebuah perusahaan. Melalui penelitian Purba & Ali (2017) terdapat data yang mendukung bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai, desain kantor serta tata letak yang memadai. Selain itu ada beberapa factor psikologis dilingkungan kerja yang memabantu akan terwujudnya kepuasan kerja melalui produktivitas yang maksimal dilingkungan kantor yang memiliki hubungan antar seluruh level karyawan yang sehat dan supportive. Sehingga lingkungan yang seperti ini akan mempercepat kariwan dalam bekerja dengan fokus dan ketika memiliki masalah dalam pekerjaannya sudah memiliki supervise yang memadai.

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka

di peroleh rerangka artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1. Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan literature pada jurnal dan artikel yang relevan pada pembahasan maka kesimpulan pada artikel ini adalah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan mendapatkan nilai kompensasi secara terbuka dan sesuai maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Bahwa semakin baik lingkungan dan suasana kerja maka kepuasan karyawan akan lebih mudah tercapai didalam bekerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah D.P, R. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Bank Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Perbankan*.
- Aima, P., Adam, R., & Ali, P. (2017). *Model Of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center)*. Quest Journal.
- Armstrong, M., & Brown, D. (2006). *Strategic Reward Making It Happen*. United States of America: Thomson-Shore Inc.
- Chelangat, Z., & Gachunga, H. (2016). *Effect of Reward Management Practices on Organizational Commitment in State*

- Corporation in Kenya: A Case Study of Kefri*. The Strategic Journal of Business and Change Management.
- Elmi F, & Ali, H. (2017). *The Effect of Incentive, Training, and Career Development on Productivity of PT. Pelita Cengkareng Paper's Workers*. International Journal Of Applied Business and Economic Research.
- Fadillah N N. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda*. e-Journal Administrasi Bisnis.
- Farizki, M. R. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Fauzi, A., & Nugroho, R.H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Agora.
- Galanou, E. G. (2011). *The Effect of Reward System on Job Satisfaction In An Organizational Chart of Four Hierarchical Levels: A Qualitative Study*. International Journal of Human Science.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M., Pintakahari, B., & Kartini, I. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi, dan Jenjang Karier*. Surabaya: Unitomo Press.
- Joshi, M. (2013). *Human Resources Management*. Bookboon.com.
- Maryoto, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Masydzulhak, P., Ali, H., & Anggraeni, L. (2016). *The Influence of Work Motivational, Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center*. Journal Of Research in Business and Management.
- Mathis & Jackson, M. R. (2011). *Human Resources Management*. Ohio: South Western Cengage Learning.
- Natalia, K. D. (2017). Hubungan antara Kepuasan Gaji dan Beban Kerja Mental Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Toko Roti Ganep Surakarta.
<https://academic.microsoft.com/paper/2679817518/related>.

- Panggabean, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Perwita, N. (2017). *Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Sari*. Diambil kembali dari <https://academic.microsoft.com/paper/2994625990/related>
- Pratama. D.W, Y. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Business Management Analysis Jurnal.
- Purba, C., & Ali, H. (2017). *The Influence of Compensation, Working Environment and Organization Culture in Working Productivity of BPJS (Worker Social Security Agency) Employment Staff In Rawamangun Branch*. Man In India.
- Rahmawati, N. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Riyanto, S., & Ali, H. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange* . International Review of Management and Marketing.