



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 15363-15369

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia

Budi Prabowo^{1✉}, Acep Samsudin², Dewi Azizah Rosianti³, Fhaya Frastistyandarum⁴,
Silvia Anggreani⁵, Putri Imalya Azzahra Mashkulin⁶

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Email: 22042010101@student.upnjatim.ac.id^{1✉}

Abstrak

Pada sebuah perusahaan, karyawan merupakan aset yang paling berharga karena tanpa karyawan suatu perusahaan atau organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Pemberian kompensasi perlu ada regulasi yang baik dari perusahaan, agar dapat diterima oleh keduanya yaitu dari karyawan maupun perusahaan. Pihak perusahaan diharapkan tahu bagaimana memastikan kepuasan karyawannya. Hasilnya, perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan salah satu kunci produktivitas karyawan. Agar dapat bertahan, suatu perusahaan atau organisasi memerlukan karyawan yang positif dan termotivasi agar timbul rasa kepuasan dan loyalitas terhadap perusahaan. Data dikumpulkan dengan dengan metode kearsipan dengan studi pustaka jurnal terkait. Penelitian ini menggunakan 5 judul jurnal terkait kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi menimbulkan pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

In a company, employees are the most valuable asset because without employees a company or organization will find it difficult to achieve its goals. Compensation needs to have good regulations from the company, so that it can be accepted by both employees and the company. Companies are expected to know how to ensure employee satisfaction. As a result, the company can achieve optimal performance levels. Job satisfaction is one of the keys to employee productivity. In order to survive, a company or organization needs positive and motivated employees to create a sense of satisfaction and loyalty to the company. Data was collected using archival methods with literature studies of related journals. This research uses 5 journal titles related to compensation on employee satisfaction and performance. The results of this research prove that compensation and motivation have a significant positive influence on employee satisfaction and performance.

Keywords: *Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manusia di perusahaan memiliki peran penting sebagai tenaga kerja yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan mendapatkan imbalan dari perusahaan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi yang diterima karyawan dapat berupa finansial seperti gaji dan insentif, atau nonfinansial seperti pengakuan, promosi, pelatihan, dan pengembangan karir. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kebijakan kompensasi dengan kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, dan menambah semangat untuk melaksanakan tugas sesuai aturan dan pengarahan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menjadi salah satu cara untuk memotivasi semangat kerja pegawai.

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial seperti gaji dan insentif, atau nonfinansial seperti pengakuan, promosi, pelatihan, dan pengembangan karir. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Namun, kesalahan dalam penerapan kompensasi dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, penerapan kompensasi harus disesuaikan dengan strategi yang merujuk pada pencapaian tujuan organisasi. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan nilai kerja

karyawan dan mempengaruhi status dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Studi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh parsial, simultan, dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kompensasi memiliki tujuan yang berbeda bagi perusahaan dan karyawan. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi antara lain adalah untuk mempertahankan karyawan berkualitas, menjamin adanya keadilan dalam perusahaan, mengefisiensi biaya, memenuhi administrasi legalitas yang berlaku, mendapatkan karyawan yang berkualitas, memotivasi karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih keras, fasilitasi proses aspek administrasi dan hukum di dalam perusahaan, menjadi daya tarik bagi pencari kerja yang berkualitas, mendukung perubahan perilaku menjadi lebih baik, dan memberikan penghargaan atas kerja keras dan loyalitas karyawan perusahaan. Sementara itu, tujuan bagi karyawan dalam menerima kompensasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup, mendapatkan pengakuan dan status yang baik, memperoleh pengembangan karir, memperoleh peluang untuk mendapatkan insentif dan bonus, memperoleh keadilan dalam hubungan dengan manajemen, memperoleh lingkungan kerja yang menyenangkan, dan memperoleh motivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja. Kompensasi yang memadai dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menjadi salah satu cara untuk memotivasi semangat kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam artikel ilmiah ini adalah deskriptif dengan studi kepustakaan. Menurut Prastowo (dalam Syafitri & Nuryono, 2020) studi kepustakaan adalah sebuah penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan data yang didapatkan melalui ruang perpustakaan, seperti: dokumen, buku-buku, majalah, catatan maupun kisah bersejarah dan lain-lain. Data dan informasi yang didapatkan nantinya akan dicatat serta diolah yang akan menjadi bahan penelitian. Data dikumpulkan dengan dengan metode kearsipan dengan studi pustaka jurnal terkait. Penelitian ini menggunakan 5 judul jurnal terkait kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi merupakan ganjaran yang diberikan kepada pekerja oleh perusahaan sebagai pengakuan atas sumbangan mereka dalam melaksanakan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam rangka mencapai sasaran

perusahaan. Dalam memberikan kompensasi, perusahaan harus memperhatikan dua aspek penting. Pertama, kompensasi harus dipandang sebagai sesuatu yang adil oleh pekerja, dan kedua, jumlah kompensasi seharusnya sejalan dengan harapan pekerja. Ketika dua prinsip ini terpenuhi, pekerja akan merasa puas. Keberpuasan ini akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan memenuhi kebutuhan pekerja secara bersamaan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diungkapkan dengan melihat tingkat motivasi yang tinggi pada seorang manajer akan meningkatkan kinerja manajerialnya. Sebaliknya, bila seorang manajer memiliki motivasi yang rendah terhadap pekerjaannya, maka hal ini akan berdampak negatif pada kinerja karyawannya, yang akan menjadi kurang produktif. Jika kompensasi disesuaikan dengan harapan karyawan dan motivasi karyawan dipacu dalam arah yang positif, maka kinerja semua karyawan yang bekerja akan mengalami peningkatan. Ini juga akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan membentuk masa depan yang lebih cerah untuk perusahaan. Peran manajemen dalam hal ini adalah memberikan kompensasi yang sejalan dengan kontribusi karyawan, dengan memberikan umpan balik yang jelas mengenai kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus meningkatkan pekerjaannya. Kesimpulannya, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dampak Langsung Kompensasi pada Kepuasan Kerja

Ketika karyawan merasa senang atau tidak senang dengan pekerjaan mereka, itu memiliki konsekuensi. Robbins dan Judge (Robbins, n.d.) menjelaskan bahwa ada empat tanggapan dalam kerangka kerja yang menjadi akibat ketidakpuasan kerja karyawan dan dibedakan dalam dua aspek, yaitu konstruktif/destruktif dan aktif/pasif.

Respon ini dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Keluar (*Exit*) adalah upaya untuk meninggalkan suatu organisasi.
- 2) Aspirasi (*Voice*) adalah upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki suatu situasi, seperti menawarkan saran perbaikan atau mendiskusikan masalah dengan atasan.
- 3) Kesetiaan (*Loyalty*) adalah sikap optimis, pasif dalam menunggu keadaan membaik, termasuk membela organisasi ketika dikritik dan memiliki keyakinan terhadap organisasi dan manajemennya.

Pengaruh Kompensasi pada Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi bagi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan menjamin kepuasan kerja bagi karyawan. Karyawan akan merasa lebih puas dengan

pekerjaannya jika mereka menerima kompensasi yang sesuai atas kontribusinya maka karyawan tersebut akan merasa puas. Artinya tujuan pemberian imbalan atau kompensasi ini adalah untuk meningkatkan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan menjamin kedisiplinan pegawai. Hal ini juga didukung oleh teori Hasibuan dalam Kadarisman (Kadarisman, 2012), yang menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi (remunerasi) adalah untuk memperkuat kerjasama, meningkatkan kepuasan kerja, pengadaan yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta mempengaruhi serikat pekerja dan pemerintah.

Pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan datang bekerja setiap hari dan memiliki etos kerja yang tinggi, hal ini berdampak positif terhadap retensi dan kinerja karyawan. Karyawan juga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya karena motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Teori Mc. Gregor dalam As'ad (Kristiwardhana et al., 2017 mendukung hal ini dengan menyatakan bahwa orang bekerja karena pekerjaan adalah kebutuhan bawaan, seperti bermain atau beristirahat untuk aktif dan melakukan sesuatu.

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi kinerja individu. Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan dan berbagai aspek pekerjaan tersebut. Salah satu cara untuk mengukur kepuasan kerja adalah dengan melihat tingkat absensi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung hadir lebih sering, sementara karyawan yang tidak puas cenderung sering absen. Ini memengaruhi produktivitas organisasi atau perusahaan secara signifikan. Kepuasan kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja, dan kinerja kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan bekerja lebih baik dan menunjukkan kinerja yang baik.

Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi pada Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil kontribusi mereka kepada perusahaan. Setiap karyawan di organisasi memiliki harapan untuk menerima kompensasi sesuai dengan harapan mereka. Ketika harapan ini terpenuhi, karyawan akan tetap termotivasi dalam pekerjaannya. Menurut Handoko (2008),

departemen sumber daya manusia merancang dan mengelola sistem kompensasi karyawan. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan menjadi lebih puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Simamora (2012) menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang baik adalah yang responsif terhadap situasi, dapat memotivasi karyawan, dan memenuhi kebutuhan karyawan serta memberikan penghargaan atas kinerja mereka.

Pengaruh Tidak Langsung Motivasi pada Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang mendorong individu untuk mencapai tujuan atau insentif. Motivasi dimulai dari adanya kebutuhan, yang muncul ketika terjadi ketidakseimbangan fisik dan psikologis. Dalam konteks ini, motivasi memiliki dampak positif dan signifikan secara tidak langsung pada kompensasi melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi dan motivasi menimbulkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pekerja pada pekerjaan mereka membuat karyawan merasa ingin menjadi karyawan yang baik lagi. Hal ini juga menginspirasi karyawan untuk membangun loyalitas yang lebih baik.
2. Motivasi yang terus menerus berkontribusi pada kinerja yang baik dan harus dianggap sebagai pekerjaan yang adil. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang, dan kinerja kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang sesuai dan bermanfaat untuk menggerakkan organisasi, menciptakan produktivitas, dan pengalaman kerja yang memuaskan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, R., & Astuty, P. (2023). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Satisfaction and Performance at PT Pasma Karya Indonesia. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*.
- Ashford, Nicholas A. (2017). *Workers' Compensation. Environmental and Occupational Medicine. Third Edition*.

- Kasman, & Seswandi, A. (2022). The Effect of Financial Compensation and Work Environment on Employee Satisfaction and Performance CV. Amri Jaya Dinamika of Pekanbaru City. SAINS ORGANISASI.
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The effect of compensation, work environment, and work motivation on employee productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212-215.
- Saman, A. (2020). Effect of compensation on employee satisfaction and employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01).