



Studi Literature: Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan

Abiyah Husna Saudah¹

¹Universitas Islam Negeri Raden Mas Said
E-mail: abiyahhusna044@gmail.com

Fitria Syafa Ramadhani²

¹Universitas Islam Negeri Raden Mas Said
E-mail: fitriasyafaramdhani@gmail.com

Submitted : 05-12-2024

Reviewed : 07-12-2024

Accepted : 29-01-2025

Published : 03-02-2025

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode studi literatur atau dikenal yang studi kepustakaan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis naratif terhadap jurnal-jurnal yang membahas mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kinerja karyawan. Yang kemudian dianalisis secara lebih mendalam pengaruhnya dalam suatu perusahaan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan besarnya kontribusi karyawan kepada perusahaan dengan didukung lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kepuasan kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas perusahaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Sehingga mendorong perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja.

Abstrak

The purpose of this study is to identify factors that affect job satisfaction. This study aims to identify and analyze the effect of compensation and work environment on employee performance satisfaction in a company. The method used in this research is to use the literature study method or known as literature study using a qualitative approach. The data analysis technique uses narrative analysis techniques on journals that discuss compensation, work environment and employee performance satisfaction. Which is then analyzed in more depth its influence in a company. The results obtained in this study indicate that Compensation and Work Environment have a significant effect on employee performance satisfaction in a company. Providing compensation in accordance with the amount of employee contribution to the company supported by an adequate work environment will increase employee performance satisfaction in carrying out company tasks that are the responsibility of employees. Thus encouraging the company to achieve company goals optimally.

Keywords: Compensation; Work Environment; Job Satisfaction

Pendahuluan

Diera 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 perusahaan 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 perusahaan tersebut serta tujuannya sendiri.

Dalam suatu perusahaan, suatu kepuasan kinerja karyawan sudah menjadi hal yang klasik dan penting, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawannya. Kepuasan kinerja karyawan tidak hanya mendorong peningkatan produktivitas perusahaan tersebut melainkan juga memberikan suatu kebahagiaan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya (Sunarta, 2019). Selain itu, kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan juga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan memerikan kontribusi yang positif dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan (Dhermawan et al., 2012). Hal didukung dengan pernyataan-pernyataan seperti, milik Blum (1956) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supevisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan dan perlakuan atasan. Mathis dan Jackson (2001) juga mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. 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. Dalam pernyataan milik Morse (Panggabean, 2004), menyebutkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh.

Salah satu yang menjadi faktor pendukung terhadap kepuasan kinerja karyawan dalam perusahaan adalah kompensasi. Hal ini dikarenakan karena dengan adanya kompensasi yang sesuai yang diberikan kepada karyawan dapat digunakan karyawan-karyawan dalam perusahaan tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan yang diberikan kompensasi yang sesuai akan merasa puas atas imbalan yang diterimanya. Sehingga dapat mendukung kepuasan dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam perusahaan. Yang akhirnya mendukung perusahaan mencapai tujuan perusahaan (Alfiansyah, 2021). Imbalan menurut beberapa teori diartikan sebagai manfaat yang diterima individu baik secara finansial maupun non-finansial, sebagai hasil dari proses kerja dan hubungan mereka dengan perusahaan. 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 (Arta et al., 2022).

Selain kompetensi, terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja karyawan (Yuliantini & Santoso, 2020). Jika dalam suatu perusahaan memiliki suatu lingkungan kerja yang baik dan kondusif, maka akan mempengaruhi kualitas dan produktivitas kinerja karyawan dalam memenuhi tugas-tugas mereka kepada perusahaan. Hal ini didukung dengan pernyataan milik Farizki (2017:33) lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun



buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang karyawan. Perusahaan yang

menciptakan lingkungan yang baik dan kondusif akan memberikan rasa aman dan puas kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, Perusahaan akan diuntungkan dengan mengalami peningkatan produktivitas kinerja dalam menghasilkan produk perusahaan serta juga meningkatkan loyalitas dan kepercayaan karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang sesuai serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu juga pernah dilakukan yaitu milik Hiwasan C. H. (2014) yang membahas mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masokka Kebumen, Jawa Tengah. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian milik Aisha R.K. & Juhaeti (2023) yang membahas mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kithen PT. Sumber Rasa Raya Di Jakarta. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kithen PT. Sumber Rasa Raya Di Jakarta. Sedangkan dalam penelitian milik Saputra A.A. (2022) yang membahas mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan diperoleh suatu perbedaan dimana kompensasi karyawan berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan. Namun, perbedaan ini tidak dijadikan dasar dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini hanya mencakup mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai wawasan dan penambah pemahaman dalam memahami pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, baik bagi peneliti maupun bagi pembaca atau perusahaan.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literature atau biasa disebut dengan studi kepustakaan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil teori dan informasi mengenai kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Informasi-informasi dalam penelitian ini bersumber dari Skripsi, Artikel Imiah, Jurnal, dan Tesis yang membahas mengenai kompensasi dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Yang kemudian peneliti olah dan analisis secara mendalam untuk dijadikan sebagai hasil dalam penelitian ini. Sumber data yang peneliti rujuk menggunakan kata kunci 'Kompensasi', 'Lingkungan Kerja', dan 'Kepuasan Kinerja Karyawan'.



Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi karyawan dalam suatu perusahaan sudah menjadi hal yang penting dalam suatu perusahaan. Seseorang yang ingin masuk kedalam perusahaan untuk melakukan pekerjaan pastilah menginginkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Seorang karyawan akan merasa puas dan aman terhadap suatu perusahaan apabila perusahaan tersebut memberikan imbalan yang sesuai. Sehingga berpengaruh terhadap hasil perkerjaan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi atau imbalan dalam perusahaan tidak hanya keuntungan finansial dan non finansial saja, melainkan juga memberikan kebahagiaan bagi karyawan karena semua kebutuhan hidup karyawan terpenuhi. Ini berarti bahwa hadiahnya lebih dari sekadar gaji bulanan. Ini juga mencakup pengembangan nilai-nilai kompensasi yang berubah tergantung pada peran dan tanggung jawab mereka. Dengan begitu, karyawan akan lebih bahagia dalam bekerja mengetahui bahwa perusahaan menghargai pekerjaan yang dilakukannya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin puas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan. Seorang pekerja datang dan memperoleh hak-haknya atas pekerjaannya akna merasa lebih terhargai.

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.

Disisi lain kompensasi juga dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengukur kemampuan masing-masing individu atau sekelompok pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh karenanya perusahaan dapat memberikan penghargaan atau sanksi kepada karyawan, artinya setelah dilakukan peningkatan kompensasi kepada karyawan dalam kondisi normal memberikan efek pada kepuasan kerja karyawan, atau sebaliknya setelah dilakukan peningkatan kompensasi kepada karyawan dalam kondisi normal tidak terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan, maka dengan jelas perusahaan akan dapat mengambil tindakan yang paling sesuai dan proporsional terhadap karyawan yang bersangkutan (Andardinata & Sulaeman, 2019). Seseorang karyawan dapat berkerja dengan dengan lebih produktif apabila karyawan tersebut menikmati perkerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang membuat karyawan tersebut lebih senang dalam bekerja. Karyawan juga akan menginginkan imbalan dan perlakuan yang diterima di lingkungan kerja dalam perusahaan. Hasil ini sebagai akibat adanya lingkungan kerja perusahaan yang positif (D.W,2019). Perusahaan juga memiliki tujuan membayar karyawan agar bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan milik perusahaan. Dengan begitu, perusahaan mampu mencapai tujuan utama perusahaan dan memajukan jalan usaha perusahaan. Melayu S.P Hasibuan (2002) juga mengatakan tujuan

pemberian kompensasi kepada karyawan adalah untuk memberikan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan agar tetap bekerja dalam perusahaan.



Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan yang layak dan sesuai kepada para karyawan dengan sesuai dengan kompetensi, kontribusi, tenaga dan kemampuan yang disalurkan kepada perusahaan dengan disertai dengan dukungan perusahaan yang menghargai hasil kerja keras mereka maka akan mendorong karyawan dalam perusahaan untuk bekerja dengan keras, lebih profesional dan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan miliknya. Karyawan akan memiliki keinginan dan kemauan untuk berkerja secara sungguh-sungguh dan terus berupaya agar pekerjaan-pekerjaan yang ia selesaikan kepada perusahaan menjadi lebih baik. Sehingga kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan akan semakin meningkat. Perusahaan juga akan merasakan keuntungan atas pekerjaan karyawan yang dapat terselesaikan dengan baik, maka akan mendorong perusahaan mencapai tujuan utama perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Terhadap kepuasan Kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini karena lingkungan kerja merupakan tempat atau segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak hanya mencakup tempat saja melainkan hubungan kerja sama antar atasan perusahaan dengan karyawan dalam suatu perusahaan. Baik itu secara fisik, sosial, maupun budaya organisasi yang diterapkan perusahaan. Karyawan akan merasa nyaman, aman dan puas dengan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya apabila memiliki lingkungan kerja perusahaan yang positif dan kondusif. Yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan itu sendiri dan kinerja perusahaan. Selain itu, karyawan akan merasa lebih sejahtera apabila bekerja di lingkungan yang aman, nyaman dalam suatu perusahaan. Terdapat beberapa cara mengetahui suatu lingkungan kerja perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan, diantaranya: Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Kenyamanan dan Fasilitas Kebersihan dan Keteraturan Ruangan yang Fleksibel, Lingkungan Sosial, Hubungan Antar Rekan Kerja, Budaya Organisasi, Fleksibilitas dan Keseimbangan Kerja-Hidup, Fleksibilitas Waktu Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Dukungan Manajerial dan Kepemimpinan, Pengaruh Kepemimpinan, Pengakuan dan Penghargaan. Peluang Pengembangan Karir, Pendidikan dan Pelatihan, Keamanan Kerja, dan Stabilitas Pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan memberikan lingkungan kerja positif dan kondusif akan berdampak pada kepuasan kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Lingkungan pekerjaan memberikan pengaruh yang cukup besar dengan peningkatan kerja. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang positif, kondusif dan memadai akan meningkatkan kepuasan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak kondusif dan memadai akan membuat para karyawan enggan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Semakin puas karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan (Juliani et al., 2023).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian milik Hiwasan C. H. (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan pernyataan milik Fazriki yang menyatakan bahwa kesesuaian lingkungan



kerja dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi keinginan dan kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kesimpulan

Kompensasi dan lingkungan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tanggung jawab karyawan. Semakin kondusif dan positif lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan karyawan akan semakin bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya agar mencapai hasil yang lebih baik. Serta semakin sesuai dan semakin tinggi kompensasi atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan, tenaga dan kontribusi yang dikeluarkan karyawan kepada perusahaan maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan serta merasa dihargai atas kontrobusnya kepada perusahaan.

Daftar Pustaka

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145–155. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6774/5435>
- Andardinata, A., & Sulaeman, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Graha Sarana Duta Makassar. *Movere Journal*, 1(2), 211–217. <https://doi.org/10.53654/mv.v1i2.62>
- Arta, D. N. C., Suyatno, A., Mulyadi, M., Putri, P. A. N., & Tanady, D. (2022). Studi Literature: Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 319. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v30i3.2100>
- Dhermawan, A., Sudibya, I. G. A., & ... (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum *Jurnal Manajemen, Strategi ...*, 6(2), 173–184. <https://www.academia.edu/download/81910763/1400.pdf>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store .Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>