

## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Billy Gilman<sup>1</sup>, M. Ikhlas Saputra<sup>2</sup>, M. Muttaqin Lubis<sup>3</sup>, Natasya Azahara<sup>4</sup>,  
Rista Yulanda<sup>5</sup>, Hendra Riofita<sup>6</sup>

<sup>123456</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim  
e-mail:[natasyaazahara05@gmail.com](mailto:natasyaazahara05@gmail.com)

### Abstrak

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan aset penting bagi Perusahaan. Manajemen dan pengelolaan sumber daya manusia harus terus diperhatikan agar SDM merasa aman dan nyaman untuk berkerja diperusahaan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dan sensitif dalam hubungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah literature review dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Sumber Daya Manusia, Manajemen, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

### Abstract

Quality Human Resources is an important asset for the Company. Management and management of human resources must continue to be considered so that human resources feel safe and comfortable working in the company. One effort that can be made is to provide compensation to employees. Compensation is one of the important and sensitive things in work relationships. The purpose of this research is to analyze the effect of compensation on job satisfaction and employee performance. The method used is a literature review of relevant previous research. The results of this research are that compensation has a positive and significant influence on job satisfaction and employee performance. Appropriate compensation can create job satisfaction thereby improving employee performance.

**Keywords:** *Human Resources, Management, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis ini, banyak perusahaan yang berlomba untuk menjadi yang terbaik di bidangnya. Banyak cara yang dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan menjadi yang terdepan dan terkemuka di bidangnya. Salah satu caranya adalah perekrutan sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan memberikan gambaran akan kualitas dari perusahaan tersebut. Sehingga melalui penyeleksian, maka akan terpilih sumber daya manusia yang ahli sesuai bidang yang dibutuhkan. SDM berkualitas menjadi senjata bagi perusahaan dalam mencapai visi misinya.

Namun, terkadang perusahaan tidak mampu mempertahankan SDM yang dimilikinya sehingga tidak jarang SDM memilih *resign* dari perusahaan dikarenakan

mendapatkan penawaran yang lebih baik dari kompetitor yang tidak didapatkan di perusahaan tempat ia bekerja saat ini. Bentuk penawaran tersebut bisa bermacam-macam. Salah satu caranya adalah dalam bentuk pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan atas hasil kerja mereka. Pemberian kompensasi harus layak dan setara dengan yang diberikan karyawan. Contohnya adalah ketika perusahaan memberikan tambahan jam kerja, maka harus memberikan kompensasi baik berupa kompensasi finansial (uang lembur), maupun kompensasi non finansial. Melalui pemberian kompensasi, karyawan merasa dihargai sehingga menimbulkan rasa puas akan pekerjaannya.

Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi kerja dan hasil kerja (Mangkunegara, 2013). Kompensasi bisa menjadi alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, melalui kinerja yang optimal, perusahaan dapat mencapai tujuan dan visi misinya. Kinerja dapat menjadi salah satu tolak ukur peran SDM terhadap kemajuan perusahaan. Untuk itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia melalui berbagai kebijakan dengan menyesuaikan kepentingan bersama, antara perusahaan dan karyawannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik membuat suatu tulisan dengan judul "pengaruh kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan". Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi serta apa saja manfaat kompensasi dalam menciptakan kepuasan karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif berupa literature review yang diperoleh dari jurnal-jurnal yang berstandar. Jurnal tersebut diperoleh dengan mencari penelitian terkait dengan kata kunci pencarian "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja" dan "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan".

Dari beberapa penemuan, maka peneliti memilih 5 judul terkait masing-masing pencarian. Sehingga dalam penelitian ini, penulis menggunakan 10 jurnal terstandar yang berkaitan dengan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi dapat menjadi alat bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Herispon dan Firdaus menunjukkan bahwa kompensasi memberikan efek yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini membuktikan bahwa kompensasi memainkan peran penting terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga berakhir pada hasil capaian yang diperoleh perusahaan. Kompensasi dapat memberikan kepuasan karyawan sehingga meningkatkan kinerjanya dan membantu perusahaan mencapai tujuan berupa target atau capaian yang lebih tinggi lagi (Herispon & Firdaus, 2022).

Penelitian yang dilakukan Lawren dan Ekawati mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. Kompensasi diukur dengan menggunakan indikator gaji, bonus, insentif, asuransi, keamanan dan hari libur kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Lawren & Ekawati, 2023).

Penelitian yang dilakukan Aisha dan Juhaeti mendapatkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh terjadi ketika kompensasi yang diberikan meningkat, seperti adanya pemberian bonus, insentif maupun upah atas jam lembur. Kesesuaian pemberian kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan kitchen PT. Sumber Rasa Jaya (Aisha & Juhaeti, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Yuananda dan Indriati mengenai Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta didapati hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh sebesar 66,7% terhadap kepuasan kerja karyawan (Yuananda & Indriati, 2022).

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Fajrina dan Kustini mengenai dampak motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Puma Logistics International. Hasil yang didapati bahwa pemberian kompensasi yang tinggi akan membuat kepuasan kerja juga tinggi. kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Puma Logistics International.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi terhadap kerja maka akan tinggi pula kepuasan karyawan. Penelitian-penelitian tersebut mendukung pendapat Umam yang menyatakan bahwa produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja ketika karyawan menganggap apa yang dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterimanya (Umam, 2010).

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan hal penting yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan Dwianto & Purnamasari menyatakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut (Dwianto, 2019).

Arifudin menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kompensasi memiliki efek 89,2% terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap perubahan Kinerja sebesar 89,2% dipengaruhi oleh perubahan Kompensasi. Adapun sebesar 10,8% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel diluar variabel kompensasi. Dengan demikian, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Arifudin, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Nugraha & Tjahjawati menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) telah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan. Hal ini menyebabkan kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, dan Kerjasama yang tinggi sehingga menguntungkan perusahaan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Yuningsih dkk, didapati hasil bahwa PT. Kusuma Kaisan harus meningkatkan keadilan dalam pemberian kompensasi dengan cara memberikan Jamsostek sehingga meningkatkan kepuasan karyawan dan timbal balik berupa peningkatan kinerja. Hal ini sebagaimana data yang didapatkan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Yuningsih, Harini, & Rifky, 2020).

Senada dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto juga meunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan jasa yang diberikan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Heriyanto, 2020).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang dijabarkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Meningkatkan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya melalui pengoptimalan kinerja SDM nya. Tidak hanya itu, pemberian kompensasi haruslah layak, sesuai dan berimbang dengan jasa yang diberikan karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga dapat menguntungkan perusahaan.

## **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja tidak dapat dipandang sebelah mata. Kompensasi yang sesuai, cukup dan memadai dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya pada perusahaan. Kepuasan kerja harus menjadi perhatian bagi perusahaan guna menjamin kenyamanan SDM nya sehingga pekerja merasa aman dan tenang untuk bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan harus diperhatikan untuk menjamin bahwa karyawan berada di performa yang maksimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan, sehingga jika performanya menurun, maka dapat meningkat melalui pemberian kompensasi yang sesuai. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi bisa menjadi senjata ampuh untuk memberikan semangat dan motivasi kerja karyawan. Kompensasi juga dapat menciptakan kepuasan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

### **Kompensasi**

Kompensasi mengacu pada seluruh pendapatan yang diterima oleh seorang karyawan, baik dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung, yang harus dikeluarkan perusahaan untuk menerima imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012). Menurut Sastrohardiwiryo, Kompensasi adalah imbalan atas jasa atau imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada pekerjanya karena telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya bagi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018). Kompensasi merupakan hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan menjadi salah satu aspek paling sensitif dalam hubungan kerja (Sutrisno, 2009).

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah hak yang diterima pegawai setelah ia menyelesaikan tugas dan kewajibannya baik berupa tenaga, pikiran ataupun waktu. Kompensasi diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebijakan yang telah disepakati bersama antara perusahaan dan pekerjanya.

Ada beberapa tujuan dari pemberian kompensasi, yaitu menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan (Sutrisno, 2009).

Ada dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk uang. Sedangkan kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk bukan uang (Rivai & Sagala, 2011). Kompensasi finansial dapat berupa kompensasi langsung berupa upah atau gaji dan kompensasi tidak langsung berupa tujangan seperti asuransi, liburan, ataupun dana pensiun. Kompensasi nonfinansial dapat berupa hubungan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan bawahan, promosi, lingkungan kerja dan kenaikan jabatan (Bangun, 2012).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan, sikap, dan respon karyawan yang mempengaruhi produktivitas kerjanya (Tirtowaluyo & Turangan, 2022). Kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Luthan, 1995). Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap individu yang diperoleh dari umpan balik terhadap pekerjaannya.

Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (Gibson, Ivancevich, & Donn, 2000):

- a. Pekerjaan yang dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

- b. Upah atau gaji yang diterima dari pekerjaan.
- c. Pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- d. Kesempatan promosi, berupa kesempatan untuk maju.
- e. Rekan kerja yang bersahabat dan berkompeten.

Menurut Hasibuan (2013), kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor seperti remunerasi yang adil dan sesuai, penempatan yang sesuai dengan kemampuan profesional, ketelitian kerja, suasana dan lingkungan kerja, serta peralatan yang menunjang prestasi kerja (Hasibuan, 2013).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2011).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2015). Faktor tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = Kemampuan dan Motivasi  
Kemampuan = Pengetahuan dan Keterampilan  
Motivasi = Sikap dan Motivasi

Ada lima cara untuk mengukur kinerja karyawan (Bangun, 2012), yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama

### **SIMPULAN**

Kompensasi berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pemberian kompensasi yang sesuai, perusahaan secara tidak langsung telah memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa kerjanya sehingga berdampak pada kepuasan kerja dan peningkatan kinerja. Manajemen dan pengelolaan SDM harus selalu diperhatikan agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian kompensasi yang tepat. Jika kepuasan kerja tercapai, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pemberian kompensasi juga akan membuat karyawan menjadi lebih loyal kepada perusahaan sehingga ia betah bekerja di perusahaan tersebut.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aisha, R. K., & Juhaeti. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Kitchen PT Sumber Raya Jaya di Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 102-112.
- Akmal, A., & Tamini, I. (n.d.). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT. GM). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 184-190.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jael Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 209-223.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donn, J. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herispon, & Firdaus, N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 31-40.
- Heriyanto, A. Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 90-98.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt TSA Di Bogor. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 149-158.
- Luthan, F. (1995). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tirtowaluyo, E., & Turangan, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 724.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 205-214.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 47-59.