

Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Kontruksi

Mifthakhul Fauzi Minarso¹, Rizki Agung Wibowo², Teguh Prasetyo³.

Universitas Pembangunan Jaya

mifthakhulfauzim@gmail.com¹, rizzqawb93@gmail.com²

ABSTRACT

Compensation is one of the factors that plays a significant role in employee performance. Compensation is a form of return or appreciation that employees receive for the work they have done within a predetermined period of time. Apart from motivational support factors, work environment and leadership style, compensation has a very important role in maintaining employee performance levels. This is because every employee has the desire to be able to fulfill their life needs through the fulfillment they receive for the performance they have given. The method used in this research is a qualitative method in the form of a literature review study using previous research sources to compare several theories from several previous research journals. The results of this research show that recovery has a significant positive influence on employee performance.

Keyword: compensation and job performance

ABSTRAK

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berperan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu bentuk imbal balik atau apresiasi yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Selain faktor dukungan motivasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan memiliki keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang diterima atas kinerja yang telah diberikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berupa studi literature review dengan menggunakan sumber penelitian terdahulu guna membandingkan beberapa teori-teori dari beberapa jurnal penelitian terdahulu. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pada saat ini bisnis di bidang konstruksi berkembang dengan pesat dengan mengikuti teknologi dan zaman bahkan globalisasi namun perusahaan tidak akan dapat menyesuaikan perkembangan zaman yang berkembang dengan pesat tanpa adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Di tengah persaingan ketat, perusahaan

konstruksi memiliki kebutuhan mendesak untuk memastikan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan mereka. karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam setiap aktivitas perusahaan untuk meningkatkan kualitas Perusahaan (Wibowo & Setiawan, 2014) , maka dari itu karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan perlu di berikan jaminan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan salah satu strategi untuk perusahaan menjamin keselarasan tujuan perusahaan dan keberlanjutan Perusahaan (Hamdan & Setiawan, 2014) . Seperti yang disampaikan (Gunawan, 2015)pemberian kompensasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dan memusatkan perhatian pada tugas pekerjaan mereka .

Menurut (yudianto, 2015) kompensasi adalah semua balas jasa (reward) yang diterima seorang karyawan atau pekerja dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut. Sebagaimana yang disampaikan (Wibowo & Setiawan, 2014) terdapat dua jenis kompensasi yang umumnya diberikan kepada karyawan, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial melibatkan penggantian dalam bentuk uang atau nilai uang, seperti gaji, upah, bonus, asuransi, dan layanan kesehatan (Tryono, 2012, p.111). Sementara itu, kompensasi non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan dengan tujuan utama untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang (Tryono, 2012, p.111). Contohnya, pemberian promosi jabatan ke level yang lebih tinggi bertujuan untuk mencegah karyawan meninggalkan perusahaan. Evaluasi rutin terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sering dilakukan oleh perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pemberian kompensasi ini berkaitan terhadap kepuasan kerja dimana Kepuasan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, menciptakan kenyamanan dalam bekerja, dan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena sumber daya manusia menjadi penggerak utama bagi kelancaran operasional sebuah organisasi atau Perusahaan (Agathanisa & Partono Prasetio, 2018a). Selain itu Menurut penelitian Nugroho pada tahun 2012, pemberian imbalan yang memadai dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja para karyawan (Made et al., 2020a). menurut Tiap anggota tim di suatu perusahaan berharap mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan menjadi lebih dalam semangat kerja(Kasus et al., 2016).

Kepuasan kerja menurut (Maulana Kurnia & Senen, 2020) adalah respons atau sikap emosional yang kompleks, yang timbul dari faktor reaksi seperti harapan, keinginan dan tuntutan pekerjaan yang terkait dengan kenyataan, situasi kerja, hubungan dengan rekan kerja, penghasilan atau gaji, serta faktor fisik dan

psikologis yang dirasakan oleh individu tersebut. Akibatnya, terjadi perasaan kegembiraan, kepuasan, atau ketidakpuasan (Sutrisno, 2017). (Veriyani & Prasetyo, 2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti desain pekerjaan, identifikasi pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, kuantitas pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan, tingkat gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan lamanya masa kerja, semuanya berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk imbal balik atau apresiasi yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah dikerjakan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Pemberian kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga tingkat kinerja karyawan. Menurut Putri & Selvi (Putri & Selvi, 2023), karyawan akan merasa senang apabila semua kebutuhan yang diperlukan karyawan dapat dipenuhi oleh organisasi dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaan yang diterima. Sejalan dengan itu, Setyo Widodo & Yandi (Setyo Widodo & Yandi, 2022) berpendapat bahwa pemberian upah yang layak bagi karyawan dapat diharapkan mampu meningkatkan tingkat produktifitas dan kesadaran karyawan atas tugas dan tanggung jawab. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kompensasi merupakan bentuk imbal balik dari jasa yang telah diberikan karyawan yang memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berguna sebagai sarana perusahaan untuk mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi merupakan salah satu upaya guna meningkatkan kinerja karyawan. Besaran kompensasi biasanya ditentukan oleh dua pihak bersangkutan yakni pihak perusahaan dan karyawan pada masa awal penandatanganan kontrak, tujuannya adalah agar karyawan dan perusahaan dapat mencapai kesepakatan atas perjanjian kontrak. Kompensasi yang sesuai dan adil dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan, dampak positif tersebut seperti:

- a) dapat meningkatkan prestasi karyawan, kompensasi yang sesuai bagi karyawan akan memberikan stimulus bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas bekerja sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang efektif dan efisien.
- b) perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang baik dapat menarik minat para pekerja yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi pada saat masa rekrutmen,
- c) kompensasi mampu membantu meningkatkan citra perusahaan akibat adanya kinerja karyawan yang berkualitas baik.

Menurut (Wina Septiana, 2022) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima karyawan yaitu:

- a) Penawaran dan permintaan tenaga kerja, faktor ini terjadi Ketika jumlah pencari kerja lebih banyak dari penyedia pekerjaan, kondisi ini mengakibatkan penawaran kompensasi relatif kecil.
- b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan, merupakan suatu kondisi yang menggambarkan bagaimana kesediaan kemampuan perusahaan dalam memberikan kompensasi. Apabila kesediaan perusahaan untuk membayar baik maka tingkat kompensasi yang dapat diberikan cukup besar.
- c) Serikat buruh dan organisasi, merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tingkat besaran kompensasi. Sebab apabila serikat buruh memiliki pengaruh yang kuat maka tingkat kompensasi yang didapat pekerja akan besar.
- d) Produktivitas kerja karyawan, faktor ini sangat mempengaruhi penilaian besaran kompensasi yang diberikan kepada para pekerja. Produktivitas menjadi acuan penilaian penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan.
- e) Jenis dan sifat pekerjaan, setiap pekerjaan membutuhkan keahlian dan kecakapan tertentu untuk dapat menempati posisi pekerjaan tersebut. Semakin spesifik sebuah pekerjaan hingga membutuhkan kecakapan khusus dari sebuah pekerjaan maka akan semakin besar kompensasi yang dapat diperoleh.
- f) Posisi kedudukan jabatan, tingkat hierarki posisi jabatan pekerja dapat menentukan besaran kompensasi yang diterima. Hal tersebut disebabkan semakin tinggi jabatan yang diperoleh maka akan semakin besar kewenangan dan tanggung jawab yang diemban pekerja.
- g) Pendidikan dan pengalaman karyawan, faktor ini menggambarkan pengalaman dan pengetahuan yang pekerja miliki akan semakin baik keterampilan pekerja tersebut.
- h) Biaya hidup, taraf biaya yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup pada suatu lokasi atau tempat dapat mempengaruhi besar kompensasi yang diterima karyawan.

Sementara itu menurut Syafrizal (Syafrizal, 2021) terdapat beberapa indikator kompensasi yang terdiri dari :

- a) Gaji
Merupakan sebuah bentuk balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai imbal balik dari kontribusi tugas tanggung jawab pekerjaan yang telah diselesaikan pekerja kepada perusahaan.
- b) Bonus
Dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kinerja yang mampu mencapai target yang telah ditetapkan kepada pekerja. Bonus merupakan pembayaran sejumlah uang diluar hitungan gaji pokok yang diterima pekerja.
- c) Insentif

Merupakan suatu bentuk imbalan langsung atau apresiasi yang dibayarkan kepada karyawan atas kinerja yang diberikan mampu melebihi yang diharapkan perusahaan. Insentif juga merupakan kompensasi diluar gaji pokok yang dibayarkan. Insentif dibayarkan perusahaan berdasarkan standar penilaian kinerja (*pay for performance*)

d) Kompensasi tidak langsung

Merupakan salah satu faktor tambahan dalam kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai upaya strategi perusahaan guna meningkatkan kesejahteraan para karyawan dengan memberikan beberapa sarana fasilitas seperti asuransi, tunjangan-tunjangan, jaminan pension, dan lain-lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah reaksi sikap yang ditunjukkan karyawan berhubungan dengan pekerjaan, situasi pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan kompensasi yang diterima pekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu fenomena penting yang diperhatikan perusahaan, hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja dapat memberikan efek terhadap hasil pekerjaan yang diberikan karyawan dalam menjalankan kegiatan oprasional organisasi. Menurut (Harahap & Khair, 2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor pendukung yang dapat menyebabkan meningkatnya kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi sebuah organisasi yang timbul akibat dari adanya perilaku organisasi yang terbentuk (Andika Rindi, 2019). Wibowo dalam (Susanto, 2019) kepuasan dapat menjadi tolak ukur perasaan senang dan bahagia seseorang karyawan akibat adanya penilaian positif yang diberikan terhadap pekerjaan dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Sejalan dengan itu, menurut Locke dalam (Azhar et al., 2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan ungkapan perasaan, persepsi, dan pemikiran pekerja. Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa kepuasan kerja sangat berkaitan dengan persepsi, sikap, dan perasaan senang atau tidaknya karyawan dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan pada suatu organisasi.

Setiap pekerja yang bekerja melibatkan dua pihak yakni pihak organisasi dan dirinya sendiri. Oleh karena itu kepuasan kerja akan sangat bergantung dari adanya dukungan organisasinya. Ketidakpuasan muncul Ketika adanya kesenjangan dari apa yang diharapkan individu terhadap organisasi, dalam kata lain ketidakpuasan muncul Ketika karyawan mendapat imbalan lebih rendah dibandingkan dari pihak lain yang dirasa memiliki kesetaraan yang sama. Menurut Sunarta (Sunarta, 2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari: 1) faktor psikologis 2) faktor sosial 3) faktor fisik 4) faktor finansial. Sementara menurut Mangkunegara dalam (Andika Rindi, 2019) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: 1) faktor karyawan, terdiri dari kecerdasan intelektual, kecakapan, umur, jenis kelamin, Pendidikan, pengalaman

kerja, cara berpikir. 2) faktor pekerjaan, terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi, kedudukan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, hubungan kerja.

Sementara itu, untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dibutuhkan sebuah indikator untuk dijadikan tolak ukur penilaian kepuasan kerja karyawan. Menurut Zainal dalam (Meidita, 2019) terdapat beberapa indikator mengenai kepuasan kerja yang terdiri dari: 1) isi pekerjaan, yang berkaitan dengan penampilan tugas pekerjaan yang actual dan berfungsi sebagai control dalam pekerjaan, 2) supervisi, 3) organisasi dan sistem manajemen, 4) kesempatan untuk berkembang, 5) gaji, 6) rekan kerja, 7) kondisi pekerjaan. Sementara menurut pendapat Robbins dalam (arifin samsul & mahardikaningsih rahayu, 2022) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja terdiri dari 1) pekerjaan yang dilakukan, 2) pengawasan, 3) rekan kerja, 4) gaji, 5) kesempatan promosi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian literatur review dengan fokus pada penelitian terdahulu. Metode ini mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang dibahas dan memahami variable-variabel yang berkaitan dengan pemberian kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan konstruksi khususnya di lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Di samping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Artikel ilmiah yang disitasi bersumber dari Google Scholar dengan hubungan antara pemberian kompensasi dan peningkatan kepuasan kerja. Variable-variabel tersebut memiliki peran pada penelitian ini, antara lain:

Pemberian Kompensasi

Variabel ini mengacu pada elemen-elemen kompensasi yang tidak tetap dan dapat bervariasi tergantung pada kinerja individu atau kelompok, atau faktor-faktor lain yang dapat diukur secara obyektif. Elemen-elemen kompensasi variabel ini sering kali didesain untuk mendorong karyawan agar mencapai kinerja yang tinggi dan membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya.

Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel ini pada sejumlah faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan merasa terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja adalah konsep yang penting dalam studi organisasi dan psikologi industri karena dapat berdampak pada produktivitas, retensi karyawan, dan kesejahteraan keseluruhan perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Made (2020) menungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan pada masa pandemic covid-19. Karyawan menghadapi ketidakpuasan ketika mereka merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja sehingga berdampak terhadap stres kerja. Pada jurnal tersebut, penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap stress kerja dan kepuasan kerja karyawan Hotel Non Bintang di Kota Denpasar, Bali. Total sampel yang digunakan sebanyak 105 responden yang merupakan karyawan hotel non bintang di Kota Denpasar Bali dengan pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Data diambil dengan kuesioner skala likert dan diolah menggunakan path analysis. Hasil penelitian membuktikan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja (3) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan.

Hal senada juga ditemukan oleh Kurniasari (2014) dalam penelitiannya terhadap pegawai politeknik kesehatan, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, apabila kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja. Analisis jalur pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja efektif, karena pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja menghasilkan pengaruh yang lebih kecil dari pada tidak melalui variabel intervening kepuasan kerja. Hal ini berarti, untuk meningkatkan kinerja sebaiknya melalui kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan citha Agathanisa & Partono Prasetio (2018) terhadap karyawan Indogrosir Samarinda menggunakan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data yang telah disebar kepada 107 karyawan Indogrosir Samarinda. Kuesioner yang telah tersebar terdiri dari 45 butir pernyataan dengan menggunakan enam (6) skala Likert. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian imbalan dan keadaan kepuasan kerja di Indogrosir Samarinda berdampak positif. Ini menggambarkan bahwa kebijakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah efektif, dan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka di Indogrosir Samarinda. Setiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda terkait imbalan, yang juga tergantung pada posisi atau jabatan yang dipegang selama masa kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diberikan sudah memadai, sehingga perusahaan hanya perlu mempertahankan dan meningkatkan imbalan sesuai dengan perkembangan karier karyawan guna mempertahankan loyalitas mereka. Beban kerja yang beragam memengaruhi kondisi pekerjaan setiap karyawan secara berbeda. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka akan terwujud jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan

yang diberikan oleh perusahaan sudah tinggi, menandakan bahwa perusahaan telah memadai dalam memenuhi harapan-harapan karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Bambang et al (2016) terhadap karyawan PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur, Malang. Mengungkapkan fakta melalui angket dengan jumlah responden sebanyak 75 karyawan menggunakan metode kuantitatif. Terdapat dua pemberian kompensasi yang dilakukan, Finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2), Hasilnya dari data yang tercantum dalam tabel, dapat diketahui bahwa faktor Kompensasi Finansial (X_1) memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1). Hal ini dapat diperkuat oleh koefisien β sebesar 0,232, serta nilai thitung yang mencapai 2,230. Dengan probabilitas sebesar 0,029, yang lebih kecil daripada alpha 0,05 ($0,029 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X_1) secara signifikan memengaruhi variabel mediator, yakni Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1). Sementara itu, dari tabel tersebut juga terungkap bahwa faktor Kompensasi Non Finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1). Hal ini diperkuat oleh koefisien β yang mencapai 0,533, serta nilai thitung sebesar 5,132. Dengan probabilitas sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil daripada alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Non Finansial (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel mediator, yakni Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1).

(Dwi et al., 2011) dalam penelitiannya menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan metode kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X di Jakarta Pusat dengan jumlah pegawai 120 karyawan. Berdasarkan pengukuran menggunakan rumus Yamane maka dari seluruh populasi sebanyak 120 orang maka sampel dalam penelitian ini sebagai sebanyak 92 orang. Kompensasi sangat diperlukan oleh para karyawan karena biaya hidup saat ini semakin meningkat. Sebagai contoh, harga bahan pokok semakin meningkat dari waktu ke waktu. Hanya mengandalkan gaji tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan. Selain memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal, uang juga dapat menjadi simbol pencapaian, kesuksesan, serta pengakuan atau apresiasi. Selain itu, uang juga memiliki fungsi yang bersifat tambahan. Dalam penelitian mengenai dampak pemberian imbalan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Jakarta Pusat, terdapat hasil yang signifikan. Hipotesis mengenai dampak pemberian imbalan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X Jakarta Pusat terkonfirmasi. Terlihat adanya korelasi yang signifikan secara positif antara pemberian imbalan dengan kepuasan kerja karyawan di PT. X Jakarta Pusat. Berdasarkan faktor kompensasi yang memiliki dampak tertinggi, ditemukan bahwa produktivitas kerja menjadi faktor kunci. Jika imbalan yang diberikan tinggi, maka produktivitas karyawan akan meningkat. Sedangkan faktor kepuasan kerja yang paling dominan adalah faktor psikologis, di mana karyawan akan merasa puas jika imbalan yang diterima sebanding dengan pekerjaannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Kompensasi et al., 2022) terdapat hubungan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai yang didapatkan dari original sampel menunjukkan arah positif yang dibuktikan pada nilai $t_{\text{statistic}}$ lebih besar dari pada nilai t_{table} , yang dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu seperti: (Oie, 2010), (Prayetno & Ali, 2017), (Riyanto & Yanti, 2017), (Silitonga & Widodo, 2017), (Alfarizi, 2021), (Pusparani & Amin, 2021)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang disertakan di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki peran kunci dalam meningkatkan tingkat produktivitas kerja yang berdampak terhadap tercapainya kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan memenuhi ekspektasi yang diinginkan karyawan maka akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka.

SARAN

Jika dilihat dari hasil kajian penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran yang dapat disampaikan sebagai berikut: 1) hasil analisis, dari beberapa penelitian terdahulu menyatakan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pihak manajerial organisasi harus mampu memiliki sistem penilaian kompensasi yang sesuai dengan besar kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. 2) diperlukan kajian berkelanjutan untuk mengukur level struktur gaji agar karyawan dapat memperoleh kompensasi yang sesuai dengan yang diharapkan

DAFTAR PUSTAKA

Agathanisa, C., & Partono Prasetio, A. (2018a). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDOGROSIR SAMARINDA Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Citha Agathanisa*, 1(4), 308-319.

Agathanisa, C., & Partono Prasetio, A. (2018b). Citha Agathanisa 1) , Arif Partono Prasetio 2) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDOGROSIR SAMARINDA Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Citha Agathanisa*, 1(4), 308-319.

Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada

Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.

arifin samsul, & mahardikaningsih rahayu. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan. *Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja*, 5(02), 98–106.

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.

Bambang, T. R., Sunuharjo, S., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 35, Issue 2).

Dwi, M., Hesti, Y., Anggi, N., & Yolanda, N. (2011). *PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. X JAKARTA PUSAT*.

Gunawan, Y. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi dan Loyalitas Karyawan di Perusahaan Manufaktur di Surabaya. In *Petra Business & Management Review* (Vol. 1, Issue 2).

Hamdan, E., & Setiawan, R. (2014). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMUDERA BUANA PERSADA*.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.

Kasus, S., Karyawan Bagian, P., & Dan, K. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.

Kompensasi, D., Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, M., Literature Sutrisno, R., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 sutrisno@upgris.ac.id 1 *Corresponding Author. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022.

Kurniasari, N. (2014). *HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PADA PEGAWAI POLITEKNIK KESEHATAN*.

- Made, N., Puspitawati, D., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2020a). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(02).
- Made, N., Puspitawati, D., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2020b). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Bakti Saraswati*, 09(02).
- Maulana Kurnia, F., & Senen, S. H. (2020). Analisis Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Bangunan Prima Jaya Di Kota Tangerang. In *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* (Vol. 11, Issue 2).
- Meidita, A. (2019). 3772-8389-1-Pb. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi*, 2(2), 226–237.
- Putri, Z., & Selvi, E. (2023). <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv> MOVERE JOURNAL LITERATURE REVIEW: PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Movere Journal*, 5(2), 202–210.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>
- Veriyani, R., & Prasetyo, P. A. (2018). *PENGARUH KOMPENSASITERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT. SOLJER ABADI*.
- Wibowo, G., & Setiawan, R. (2014). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. SEJAHTERA MOBIL SURABAYA1*.
- Wina Septiana, D. (2022). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Manajemen Bisnis*, 2(1), 1–21.
- yudianto, kifni. (2015). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN INDUSTRI KAROSERI ARGASA MAGELANG, JAWA TENGAH*.

