



## PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Anggresta Putri Pratama<sup>1</sup>, M. Masrukhan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIES Putera Bangsa Tegal

<sup>2</sup>STIES Putera Bangsa Tegal

E-mail: [anggrestapratama@gmail.com](mailto:anggrestapratama@gmail.com)

### Article History:

Received: 15-06-2024

Revised: 04-07-2024

Accepted: 16-07-2024

**Keywords:** *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

**Abstract:** *Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif atau perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya yang disebabkan oleh aspek tertentu yang bersifat individual. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.*

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

## PENDAHULUAN

Hampir semua aspek kehidupan manusia mengalami transformasi sebagai akibat dari era globalisasi. Dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, setiap organisasi menghadapi persaingan yang semakin kompetitif. Untuk memastikan bahwa mereka tidak tergilas arus kompetensi, setiap bisnis harus memberdayakan dan mengoptimalkan semua tujuan mereka, terutama sumber daya manusia, yang merupakan aset terpenting. Tidak jarang perusahaan, baik besar maupun kecil, tidak mampu mengimbangi kompetensi karena tidak memiliki strategi pengelolaan SDM yang efektif. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sangat penting bagi suatu organisasi, karena tanpa mereka, organisasi itu tidak akan bertahan lama. Kinerja karyawan sangat penting untuk kehidupan organisasi karena kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan bergantung pada kinerja karyawan.

Sumber daya manusia dan organisasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerja mereka. Dalam organisasi, merupakan hasil dari mencapai atau tidaknya tujuan organisasi. Para manajer dan atasan biasanya tidak memperhatikan kecuali keadaan menjadi sangat buruk atau keadaan menjadi serba salah. Manajer seringkali tidak menyadari bahaya krisis yang serius.

Dengan kata lain karyawan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi. Kemampuan organisasi dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para karyawan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi kedepannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi dan faktor kepuasan kerja.

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan) (Gary Dessler 2009, hal. 82).

Adanya sistem kompensasi yang baik yang memenuhi harapan serta tingkat pengorbanan karyawan untuk perusahaan dapat mendorong karyawan untuk terus memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Mulyapradana & Hatta (2016) yang menemukan bahwa karyawan yang mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi akan menerima tunjangan kinerja yang lebih besar. Sudah tentu, kegiatan dapat diselesaikan dengan cepat dan tujuan dapat dicapai dengan baik. Pemerintah, faktor penawaran bersama, faktor standar hidup, faktor ukuran perbandingan, faktor permintaan dan persediaan, dan faktor kemampuan membayar adalah semua faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Selain kompensasi, kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Seseorang yang memperoleh tunjangan kinerja atau timbal balik atas tenaga dan kontribusinya kepada organisasi lebih besar dari apa yang diharapkannya dapat menimbulkan adanya rasa puas bagi karyawan, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya pada suatu organisasi. Kompensasi menjadi faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Memberikan pandangan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung (Susanto, 2017)

Rasa kepuasan adalah perasaan yang dihasilkan oleh karyawan yang bekerja untuk suatu organisasi karena mereka membawa harapan dan keinginan, serta pengalaman masa lalu dan kebutuhan yang berkorelasi dengan pekerjaan yang mereka dapatkan. Seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan tetap termotivasi dan termotivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai apa yang dia lakukan di tempat kerjanya. Moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja mencerminkan perspektif ini (Hasibuan, 2012). Kepuasan kerja dinikmati baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, itu akan berdampak negatif pada organisasi karena kinerja karyawan akan menurun, yang pada gilirannya akan mengganggu kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh psikologis, sosial, fisik, dan keuangan.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Kinerja karyawan**

Kinerja pada dasarnya berarti kemampuan, tujuan, dan prestasi. Kinerja memiliki banyak definisi yang berbeda, tetapi definisi dasar, proses pencapaian hasil, tetap sama.

Menurut Veithzal Rivai (2014, hal. 309), "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan", sedangkan Wirawan (2015, hal. 17) menyatakan bahwa "kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, yang sering diindonesiakan menjadi kata performa." Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Menurut Wibowo dalam Nurul (2014, hal. 7) "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya". Menurut Moeheriono dalam bimantoro (2012, hal. 33) "Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi". Maka pada intinya dari beberapa pengertian kinerja karyawan dari beberapa ahli mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang melibatkan semua karyawan, manajer, dan pimpinan, tujuan organisasi, sasaran yang harus dicapai, strategi organisasi, dukungan, dan umpan balik. Efektivitas sistem ini sangat dipengaruhi oleh peran dari setiap subsistem. Dengan kata lain, jika salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik, maka itu dapat mengganggu, bahkan menggagalkan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rachmawati (2008, hal. 306)

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

- a. Faktor Kompensasi Panggabean (2012, hal.76) menyatakan bahwa faktor kompensasi terdiri dari kompensasi langsung (gaji, tunjangan, dan intensif) dan kompensasi tidak langsung (fasilitas, dan pelayanan yang diberikan. Berarti apabila kinerjanya meningkat maka kompensasi yang akan diterima juga akan ikut meningkat.
- b. Faktor Kepuasan Kerja Veithzal (2014, hal. 479) menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja terdiri dari isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan tunjangan, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Sehingga apabila kinerja yang dikerjakan oleh karyawannya baik akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja yang telah dikerjakan.

## 2. Kompensasi

Salah satu cara perusahaan berterima kasih kepada karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi kepada mereka. Pada periode yang tetap, dapat bersifat finansial atau non-finansial. Menurut Gary Dessler (2009, hal. 82), kompensasi karyawan mencakup semua jenis pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Ini terdiri dari dua jenis pembayaran: pembayaran langsung, yang dapat berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan pembayaran tidak langsung, yang dapat berupa tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan. Ganjaran non-finansial, yang sulit untuk dihitung, termasuk pekerjaan yang lebih sulit, jam kerja yang lebih fleksibel, dan kantor yang lebih bergengsi.

Menurut Hasibuan (2017, hal. 119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena

membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa perusahaan terhadap karyawan berupa gaji, fasilitas dan sebagainya yang dapat dinilai dengan uang dan bersifat permanen. Selain itu pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia. Kompensasi mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, produktifitas, dan lain sebagainya.

setiap perusahaan memberikan bentuk kompensasi seperti yang telah disebutkan diatas kepada karyawannya. Hal ini tergantung pada kondisi dari perusahaan tersebut. Di satu pihak perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, tetapi dilain pihak perusahaan juga harus memperhitungkan kemampuan perusahaan dalam membiayai karyawan tersebut. Kompensasi ini memerlukan biaya yang tidak sedikit oleh karena itu perlu diperhatikan apakah pemberian kompensasi yang dilakukan dapat memberi manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Selain itu juga kompensasi sangat bermanfaat untuk meningkatkan produktifitas karyawan. Dengan kata lain dengan pemberian kompensasi turut melancarkan strategi organisasi karena kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

### **3. Kepuasan kerja**

Dalam dunia kerja kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja dalam sebuah organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seorang pegawai menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap perkerjaannya. Untuk memenuhi kepuasan kerja suatu organisasi akan banyak mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawainya. Usaha-saha yang dilakukan untuk pemenuhan kepuasan kerja tentu dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas.

Menurut Sunyoto (2012:210)kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya.Seorang pegawai yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum, tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan supervisor-pekerja, dan kesempatan untuk maju. Namun, bagi sebagian orang, pekerjaan itu berarti banyak hal bagi mereka.

Sementara itu Mangkunegara (2013, hal.117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif atau perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya yang disebabkan oleh aspek tertentu yang bersifat individual.

Orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi adalah aset yang sangat berharga. Pegawai adalah orang-orang yang berkontribusi pada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebagai individu sosial, pikiran, perasaan, dan keinginan kita dapat mengubah dan memengaruhi sikap kita. Menyukkseskan pencapaian tujuan organisasi dan mencapai

prestasi kerja adalah tanggung jawab para pekerja. Organisasi juga harus memberikan sarana dan prasarana untuk memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Kepuasan kerja yang tinggi tentu akan menguntungkan organisasi. Sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja pegawai rendah, itu dapat memperburuk kinerja dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sikap menanggapi dan reaksi emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya yang dapat tercermin dari perilaku pegawai dalam menilai baik buruknya dan menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya. Apabila pegawai memperoleh kepuasan kerja yang tinggi, pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal.

Pengukuran kepuasan kerja dilakukan untuk mengetahui seberapa puas atau tidak puas seorang pegawai dalam menilai pekerjaannya. Dalam sebuah organisasi tentu berbagai unsur yang menjadi kepuasan kerja bagi pegawai. Usaha dalam pengukuran tingkat kepuasan pegawai tentu diharapkan memberikan hasil dalam meningkatkan faktor-faktor yang berkaitan dengan tujuan dan komitmen organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian ini, dan untuk digunakan dalam menjawab permasalahan tersebut maka penulis menggunakan dua metode yaitu: penelitian lapangan (Field Research) dan studi pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada Empat tahap studi pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian.<sup>1</sup> Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan mengkonstruksi dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal dan risetriset yang sudah pernah dilakukan. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan

---

<sup>1</sup> Yusuf, A. M. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*. Prenada Media.

pekerjaan–pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis

Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurun nya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik.

Sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kinerja karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi sebagai sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap karyawan. Sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai.



## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi.

kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas. Apabila terdapat karyawan yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya akan menyebabkan kinerja menurun hal tersebut menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

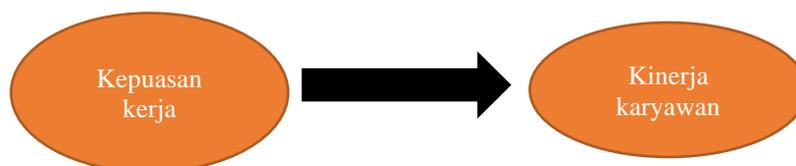
Kepuasan kerja merupakan ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang yang ditekuninya. Kepuasan kerja pada penelitian ini merupakan gambaran mengenai bagaimana kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Robbins dan Judge (2008), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras dari pada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka. Mereka tidak puas. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2015, hal.117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja memiliki lima indikator penting, yaitu yang pertama Gaji. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang setuju bahwa gaji merupakan faktor penting karena dari gaji atau imbalan yang didapat akan mengetahui apakah seorang pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja, oleh karena itu gaji menjadi ukuran dimana kinerja pegawai akan menjadi maksimal. Penelitian ini membuktikan gaji sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

ketika karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya, merasa puas dengan fasilitas yang terdapat dalam kantor, dan melakukan pekerjaan dengan lebih teliti, maka kinerja karyawan pun juga akan meningkat dikarenakan karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaannya, dan pekerjaan yang dilakukan tidak menanggung beban kerja yang begitu banyak, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan dengan lebih teliti untuk mendapatkan hasil produktivitas kerja yang baik.



### 3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

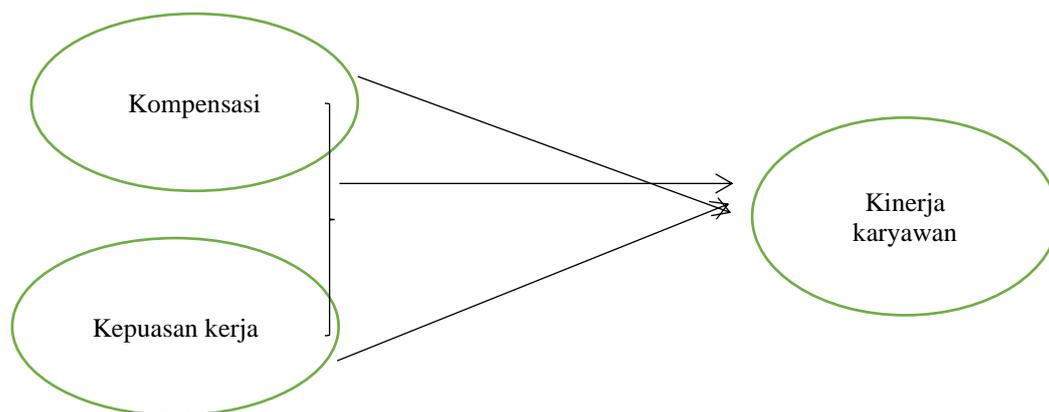
kinerja karyawan yang baik merupakan keinginan bagi setiap perusahaan, akan tetapi selalu saja ada faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya kenaikan dan penurunan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang di mana perusahaan menginginkan karyawannya berkerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai.

Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan

akan dilakukan oleh seseorang. Artinya ketika kompensasi diberikan kepada karyawan dengan adil dan tepat waktu, dan karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukan, otomatis kinerja juga akan meningkat, karena karyawan merasa kompensasi atau tunjangan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan dan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan apa di harapkan, maka karyawan juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan lebih baik lagi.

Kompensasi penting karena membantu perusahaan berkembang. Ini dapat berupa upah langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka untuk perusahaan. Kompensasi yang diberikan dengan tepat dapat menentukan apakah karyawan akan tetap di tempat kerja atau keluar. Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan—dan perusahaan. Kompensasi merupakan cara perusahaan menghargai karyawannya dengan memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai untuk memenuhi kebutuhan dasar pekerja. Kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk barang, yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasanya untuk perusahaan.

Kepuasan kerja juga dapat menjadi pendorong karyawan untuk bekerja lebih antusias dan lebih keras, sehingga perusahaan akan terbantu untuk mewujudkan tujuannya. Kepuasan kerja bisa meningkatkan kinerja dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. secara parsial diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Secara simultan diketahui bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## SARAN

1. Hendaknya perusahaan mengeluarkan gaji buat para karyawan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tanpa ahrus menunda-nundanya

2. Pimpinan perusahaan hendaknya bisa memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan jam kerja normal, tanpa harus memotong jam istirahat para karyawan untuk bekerja.
3. Kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan kembali, dan pimpinan perusahaan juga harus lebih memahami apa yang diinginkan karyawan dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan dan dapat membagi waktu antara jam kerja kantor dengan jam istirahat kantor serta dengan kompensasi, gaji ataupun tunjangan yang akan diberikan, hendaknya diberikan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

#### DAFTAR REFERENSI

- [1] Afian. 2015. "Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV Cenara Production Surabaya. *Journal dan riset management* Vol 04 NO 04, 2015
- [2] Akbar, Abdi. (2019). *Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia : Upaya Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Jakarta: Pustaka Taman Ilmu.
- [3] Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna*. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5.
- [4] Fanny putriningrum. 2011. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT sanpharindo Semarang*.
- [5] Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- [6] Hapid dan Acep Rochmat Sunarwan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Financia Multi Finance Palopo*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan* Vol. 01. No. 02
- [7] Hastyorini, I. R. (2019). *Spesialisasi Tenaga Kerja*. Klaten: Cempaka Putih.
- [8] Hesty catur. 2013. "Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Prima".
- [9] Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- [10] Kutyani, A. N. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor POS 40000 Kota Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia)*.
- [11] Leonita, N. (2020). *Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155-167.
- [12] Mangkunegara AP, 2015, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rfika Aditama, Bandung
- [13] Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang : UB Press.
- [14] Robbins dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- [15] Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [16] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta. Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta