



## Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 1229-1232

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



### Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Amelia Danahiswara<sup>1</sup>, Bakhrunni Nur F.<sup>2</sup>, Risma Andini<sup>3</sup>

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\* Corresponding author: [ameliadanahiswara677@gmail.com](mailto:ameliadanahiswara677@gmail.com),

[bahruniifatimah01@gmail.com](mailto:bahruniifatimah01@gmail.com), [andinirisma68@gmail.com](mailto:andinirisma68@gmail.com)

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p>	<p>Kesuksesan sebuah perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Fokus pada variabel-variabel yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pekerja, seperti kepuasan kerja dan kompensasi, menjadi penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kompensasi. Melalui kajian literatur, disimpulkan bahwa kepuasan kerja mendorong kinerja individu dan organisasi. Karyawan yang bahagia cenderung berkinerja lebih baik, sementara kompensasi yang memadai juga berkontribusi pada kinerja yang efektif. Evaluasi terhadap variabel-variabel seperti gaji, beban kerja, dan kontrak kerja menunjukkan dampak signifikan terhadap efektivitas kinerja perusahaan. Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi. Hasilnya menyoroti pentingnya manajemen yang baik terhadap gaji, penyesuaian beban kerja, dan kontrak kerja yang sesuai untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Disarankan untuk penelitian masa depan melibatkan variabel tambahan seperti motivasi dan lingkungan kerja guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.</p>
<p><b>Keywords:</b> Job Satisfaction, Compensation, Employee Performance.</p>	<p><b>ABSTRACT</b></p> <p><i>The success of a company heavily relies on its human resources (HR). Focusing on variables that influence employee performance and productivity, such as job satisfaction and compensation, is crucial. This study aims to identify the influence of job satisfaction on employee performance and analyze the relationship between job satisfaction and compensation. Through a literature review, it is concluded that job satisfaction drives both individual and organizational performance. Happy employees tend to perform better, while adequate compensation also contributes to effective performance. Evaluation of</i></p>

---

*variables such as salary, workload, and employment contracts shows a significant impact on organizational performance effectiveness. Using a qualitative method, this research explores employees' perceptions of job satisfaction and compensation. The findings highlight the importance of effective management of salary, workload adjustments, and appropriate employment contracts to enhance organizational performance. Future research is suggested to involve additional variables such as motivation and work environment to gain a deeper understanding of factors influencing employee performance.*

---

## PENDAHULUAN

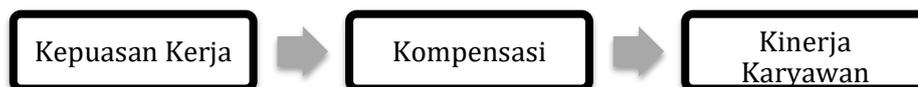
Salah satu rahasia kesuksesan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Produktivitas dan kinerja individu maupun organisasi dapat ditingkatkan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Oleh karena itu, penting bagi dunia usaha untuk fokus pada variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pekerja, salah satunya adalah keberhasilan dalam pekerjaan. (Hassan, 2009).

Kepuasan kerja yang tinggi terkait bersama tingkat loyalitas, kontribusi, serta dedikasi yang lebih tinggi terhadap organisasi yang pada gilirannya mengarah pada kesiapan untuk berusaha lebih keras dan menghasilkan lebih banyak. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih besar kemungkinannya untuk keluar, dan mereka juga cenderung kurang produktif dan disiplin dalam bekerja. (Robbins, 2012).

Para pekerja menghasilkan tenaga kerja yang baik dan mengantisipasi upah yang tidak setara dari organisasi. Notoadmojo (2009) berpendapat apa yang dibayar pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka dikenal sebagai kompensasi. Remunerasi merupakan hal yang penting bagi pekerja sebagai individu karena hal ini menunjukkan sejauh mana pekerjaan mereka dilakukan di antara rekan kerja, dan pemberi kerja mendasarkan keputusan upah berdasarkan kualifikasi dan bukan berdasarkan gender.

Kinerja seorang pegawai dapat digunakan untuk mengukur mampu atau tidaknya ia menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dikatakan berhasil apabila organisasi tempatnya bekerja tumbuh dan berkembang; oleh karena itu, aspek karyawan atau pekerja berdampak pada keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Kinerja seorang pegawai dapat digunakan untuk mengukur mampu atau tidaknya ia menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dikatakan berhasil apabila organisasi tempatnya bekerja tumbuh dan berkembang; oleh karena itu, aspek karyawan atau pekerja berdampak pada keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan. (Afanfi, 2018:83).

Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah 1) Mengapa kepuasan kerja karyawan berpengaruh? 2) Untuk menganalisis kepuasan kerja dan kompensasi kinerja karyawan?



## KAJIAN LITERATUR

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa persepsi positif terhadap suatu pekerjaan yang timbul dari evaluasi terhadap atribut-atributnya disebut sebagai kepuasan kerja. Selain itu kepuasan kerja juga merupakan kemanjuran atau perasaan terhadap bagian pekerjaan yang berbeda (Kreitner & Kinicki, 2001: 271). Penilaian seorang karyawan mengenai seberapa efektif pekerjaannya menawarkan hal-hal yang dianggap penting dapat digunakan untuk menentukan kepuasan kerja. (Luthans, 2016)

Karyawan di perusahaan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan. Tentu saja, setiap karyawan memiliki berbagai macam kebutuhan, bakat, dan kemampuan. Kompensasi adalah salah satu jenis prestasi atau hadiah yang diberikan oleh organisasi-organisasi terkemuka kepada karyawannya. Karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya ketika mendapat penghargaan dan pengakuan dari perusahaan, yang juga akan membantu menjaga motivasi dan semangat kerja mereka. Menurut Marwansyah (2010: 269) Kompensasi mengacu pada manfaat yang diberikan organisasi kepada para pekerjanya sebagai imbalan atas kinerja mereka, yang dapat berupa langsung atau tidak langsung, moneter atau non-moneter.

Hal yang menentukan kesuksesan, terlepas dari apakah kinerja karyawanlah yang menggerakkan bisnis. Jika kinerja pekerja berkinerja baik, perusahaan akan mencapai tujuannya lebih cepat; namun, jika kinerja pekerja buruk, hal sebaliknya akan terjadi. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga dan meningkatkan kinerja stafnya.

## **METODE**

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, khususnya studi literatur. Dalam penelitian ini melibatkan membaca, mencatat dan mengelola bahan penelitian dari berbagai macam sumber literatur. Metode ini membantu dalam menggali persepsi, pengalaman, dan pandangan karyawan terkait kepuasan kerja dan kompensasi serta hubungannya dengan kinerja. Dengan memahami perspektif karyawan secara mendalam, penelitian kualitatif dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka di lingkungan kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Ostroff (1992) berpendapat tentang kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Ostroff berpendapat bahwa Karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya akan berkinerja lebih baik, sedangkan karyawan yang tidak bahagia dalam pekerjaannya akan berkinerja lebih buruk. Perusahaan yang dapat melakukan perbaikan karyawan yang bahagia dalam pekerjaannya akan berkinerja lebih baik. (Syauta, Troena, Setiawan, & Solimun, 2012). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi erat berkaitan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati (2017) bahwa karyawan memiliki kualitas, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, dan kerjasama yang tinggi/besar sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan dapat menguntungkan perusahaannya. Penelitian Muhammad Ferdy Ramadhan Rifulton dan Mega Puspita Sari (2023) menunjukkan Kepuasan manfaat beragam di antara perusahaan-perusahaan yang diteliti, berdasarkan temuan wawancara dan data observasi. Penelitian yang dilakukan Hilwa Syafira Barkah dan Uus MD Fadli (2023) memberikan temuan penelitian mengenai imbalan kerja memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja. Menurut penelitian Ahmad Yusuf, Budi Rismayadi, dan Wike Pertiwi (2023), kinerja perusahaan kurang efektif karena bentuk imbalan dasar, kinerja karyawan, dan perjanjian pekerjaan tidak setara. Dan dapat disimpulkan bahwa evaluasi penelitian sebelumnya memberi gambaran menarik tentang bagaimana gaji mempengaruhi kinerja. untuk mengubah hal-hal seperti upah utama, peranan kewajiban, serta perjanjian kerja yang setara untuk memaksimalkan tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja. Untuk mendapatkan temuan terbaik dari penelitian ini, penulis perlu memasukkan elastis sebagai pendorong, kinerja karyawan, dan tempat bekerja serta melakukan penelitian tambahan pada tema yang dibahas. Sementara kepuasan kerja, perusahaan dapat memberikan tempat bekerja yang baik dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari Penelitian-penelitian yang dikutip menyoroti hubungan penting antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Ostroff (1992) dan penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada kinerja individu dan organisasi. Terdapat temuan menarik yang menunjukkan bahwa kompensasi kinerja dan faktor-faktor lain seperti gaji pokok, beban kerja, dan kontrak kerja berdampak signifikan pada efektivitas kinerja. Evaluasi penelitian ini mendorong perbaikan dalam hal pengelolaan gaji, penyesuaian beban kerja, dan kontrak kerja yang sesuai guna

meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk Perkembangan lebih lanjut, penelitian masa depan disarankan untuk melibatkan variabel tambahan semacam dorongan, lingkungan pekerjaan, dan beban pekerjaan akan memperoleh wawasan lebih komprehensif.

## REFERENSI

- Barkah, H. S., & Fadli U. M. (2023). Peranan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan dan Kinerja Pada Roti Bakar Hj. Ade. *Jurnal Pengabdian Cendikia*. 2(3), 196-202.
- Hassan, M. (2009). In *Business Management*. Kaduna: Joy Publishers.
- Kreitner, R. &. (2001). In *Organizational behavior*. Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2016). In *Perilaku Organisasi ; Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. (2010). In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Notoadmojo, S. (2009). In *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nugraha Alvi, T. S. (2017). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Volume 3 Nomer 3. 31.
- Ostroff, C. (1992). *Journal of Applied Psychology. The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance on Organizational Level* , Vol. 77, No.6, p. 963-974 .
- Rifulton, M. F. (2023). *Jurnal Ilmiah Global Education. Dampak Bonus Akhir Tahun dan Kompensasi PKWT Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Suryaraya Rubberindo Industri*,
- Robbins, S. P. (2013). In *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Syauta, J. H. (2012). *International Journal of Business and International Journal of Business and . The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*, 1(1), 2319 – 8028.
- Yusup, A. R. (2023). *Journal of Management & Business. Peran kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Bagja Bersama Karawang* ,6(1), 342-354.