

Analisis Dampak Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT GUNUNG HARTA JEMBER

Putri Rosyi Amalia ^{*1}
Fizatul Nasiyah ²
Firda Septiani ³
Yusril Baihaqi ⁴
Aprilia Fitriani ⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

*e-mail: putrirosiamalia2401@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan suasana kerja terhadap kepuasan yang dialami oleh para karyawan. Kompensasi merupakan elemen yang sangat krusial dalam mempengaruhi motivasi dan semangat kerja individu, baik secara finansial maupun non-finansial. Di samping itu, suasana kerja yang mendukung dan nyaman juga sangat penting dalam meningkatkan kepuasan serta kenyamanan karyawan di dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara terhadap karyawan PT. Gunung Harta Jember. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, termasuk gaji, bonus, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya, telah dianggap cukup baik dan sesuai dengan beban kerja yang diemban karyawan. Selain itu, mekanisme distribusi kompensasi dinilai adil dan transparan, sehingga menciptakan rasa dihargai di kalangan karyawan. Suasana kerja yang baik juga memberikan dampak positif pada motivasi dan kenyamanan dalam beraktivitas. Dengan demikian, kedua aspek ini, yaitu kompensasi dan suasana kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena dapat mendorong motivasi, loyalitas, dan produktivitas mereka.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Karyawan.

Abstract

This study aims to examine the influence of compensation and work environment on employee satisfaction. Compensation is a crucial element in influencing individual motivation and work enthusiasm, both financially and non-financially. Furthermore, a supportive and comfortable work environment is crucial in enhancing employee satisfaction and well-being within the company. This study employed a qualitative descriptive method, collecting data through interviews with employees of PT. Gunung Harta Jember. The results indicate that the compensation provided by the company, including salary, bonuses, health benefits, and holiday allowances, is considered adequate and commensurate with the workload. Furthermore, the compensation distribution mechanism is considered fair and transparent, fostering a sense of appreciation among employees. A positive work environment also positively impacts employee motivation and well-being. Therefore, both aspects—compensation and work environment—have a significant influence on employee job satisfaction, as they can boost their motivation, loyalty, and productivity.

Keywords: Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Employees.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek paling krusial dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Sebuah perusahaan tidak hanya memerlukan teknologi dan modal, tetapi juga karyawan yang memiliki keterampilan, motivasi, serta loyalitas yang tinggi agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai elemen yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, salah satunya melalui penyediaan kompensasi yang memadai dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas usaha, waktu, pikiran, dan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Imbalan tersebut bisa bersifat finansial maupun non-finansial, seperti gaji, bonus, tunjangan, penghargaan, serta fasilitas kerja lainnya. Memberikan kompensasi yang adil dan tepat dapat

meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan rasa ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi elemen penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non fisik di area kerja, seperti kenyamanan ruangan, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, keamanan kerja, serta suasana kerja yang kondusif. Suasana kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa menyebabkan stres, penurunan motivasi, hingga memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan karena berkaitan dengan produktivitas, disiplin, loyalitas, serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Karyawan yang merasakan kepuasan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan sistem kompensasi dan lingkungan kerja agar dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan di PT. Gunung Harta Jember, diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap cukup baik dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, perusahaan juga memberikan tunjangan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya (THR) sebagai bentuk perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Sistem distribusi kompensasi di perusahaan juga dinilai transparan dan adil karena disesuaikan dengan tugas serta tanggung jawab yang diemban masing-masing karyawan. Di sisi lain, suasana kerja yang nyaman juga berkontribusi positif terhadap semangat dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

KAJIAN TEORI

Definisi Kompensasi dan Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi adalah segala jenis penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas waktu, usaha, pemikiran, dan kontribusi yang mereka berikan. Menurut Karuniawati, Chamila (2021), kompensasi meliputi semua bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan sebagai balasan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi menjadi elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena secara langsung berkaitan dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi dapat diberikan tidak hanya dalam bentuk gaji, tetapi juga bisa berupa bonus, tunjangan, fasilitas kerja, dan penghargaan lainnya. Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, serta kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan dan menurunkan produktivitas karyawan.

Secara umum, ada dua kategori kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang atau sesuatu yang memiliki nilai ekonomi. Terdapat dua jenis dalam kompensasi finansial, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup gaji, upah, bonus, dan komisi. Sementara itu, kompensasi tidak langsung mencakup tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya (THR), asuransi, fasilitas kerja, dan tunjangan lainnya.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah bentuk penghargaan yang tidak secara langsung berhubungan dengan uang tetapi dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. Bentuk kompensasi non finansial mencakup lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, penghargaan dari pimpinan, peluang promosi, serta kesempatan untuk mengembangkan karir. Kompensasi non finansial juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan (Irawan, Danny Hendra, dkk. 2014).

Tujuan Kompensasi

Kompensasi mempunyai tujuan penting dalam sebuah perusahaan, mengingat hubungannya dengan kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan. Menurut Tri, Darmawati. (2019), pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kepuasan, motivasi, disiplin, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Salah satu sasaran kompensasi adalah untuk menciptakan hubungan kerja yang baik antara perusahaan dan karyawan. Dengan adanya kompensasi yang pantas, karyawan akan merasa dihargai, sehingga hubungan kerja dapat berjalan dengan baik. Selain itu, kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kebutuhan hidup mereka bisa terpenuhi dari pendapatan yang mereka terima.

Kompensasi juga berfungsi untuk mendorong karyawan agar berprestasi lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik umumnya akan lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, kompensasi yang sesuai dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan berkualitas dan menurunkan tingkat perputaran karyawan.

Tujuan lain dari kompensasi adalah menciptakan rasa keadilan dalam perusahaan. Sistem kompensasi yang adil dan transparan akan membuat karyawan merasa diperlakukan dengan baik berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang baik agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai secara efektif.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi menjadi salah satu elemen penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang seimbang dengan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Menurut Satriawan & Ardana, (2019), kompensasi yang adil dan layak akan memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga mereka lebih termotivasi dalam menjalankan tugas kerja.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bisa berupa gaji, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, insentif, serta fasilitas kerja lainnya. Jika kompensasi disampaikan secara adil dan transparan, karyawan akan merasa lebih puas dan nyaman dalam menjalankan tugas. Namun, jika kompensasi yang diterima dianggap tidak sesuai atau tidak adil, hal itu dapat menimbulkan kekecewaan serta ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Selain sebagai bentuk penghargaan, kompensasi juga berfungsi sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Karyawan yang menerima kompensasi yang memadai biasanya lebih termotivasi dalam bekerja dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Ini terjadi karena mereka merasa perusahaan memberikan penghargaan yang pantas untuk pekerjaan yang dilaksanakan.

Kompensasi juga mampu meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang diterima umumnya bertahan lebih lama di perusahaan dan memiliki tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan sistem kompensasi demi menciptakan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup semua kondisi di sekitar area kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas dan kenyamanan karyawan saat bekerja. Berdasarkan pendapat Arimbawa & Giantari (2019), lingkungan kerja adalah totalitas alat, bahan, situasi, dan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh pada karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberi dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif bisa menyebabkan stres dan menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan nonfisik. Aspek fisik mencakup kebersihan ruangan, pencahayaan, suhu udara, keamanan, dan

fasilitas kerja. Sementara itu, aspek nonfisik mencakup hubungan antar karyawan, interaksi antara atasan dan bawahan, komunikasi, kerja sama tim, dan suasana kerja di perusahaan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan tenang. Hubungan kerja yang baik antar karyawan dapat menciptakan kerjasama yang harmonis, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Selain itu, suasana kerja yang positif membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam melaksanakan tugas.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Kondisi tempat kerja yang tidak mendukung, hubungan yang tidak harmonis, serta komunikasi yang buruk dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan membantu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2019), metode kualitatif adalah teknik penelitian yang digunakan untuk mempelajari objek dalam keadaan alami, di mana peneliti berfungsi sebagai alat utama. Proses analisis data dilakukan secara induktif dan hasil penelitian lebih menitikberatkan pada pemahaman terhadap fenomena yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk mengerti lebih dalam tentang dampak dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gunung Harta Jember.

Penggunaan metode penelitian kualitatif dipilih karena fokus penelitian ini berada pada pengalaman dan sudut pandang informan terkait sistem kompensasi dan kondisi kerja di perusahaan. Penelitian ini memusatkan perhatian pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan serta dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan informan di PT. Gunung Harta Jember. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi terkait gaji, bonus, tunjangan, sistem pembagian kompensasi, kenyamanan lingkungan kerja, dan pengaruhnya terhadap motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Teknik wawancara dipilih agar peneliti dapat mengumpulkan informasi dengan lebih rinci dan sesuai dengan situasi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pengumpulan Data, Waktu, dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif untuk memahami dan menggambarkan dampak dari kompensasi serta atmosfer kerja terhadap kepuasan para karyawan di PT. Gunung Harta Jember. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menyelidiki keadaan yang ada secara langsung di lapangan berdasarkan pengalaman, pandangan, dan opini dari narasumber tentang sistem kompensasi serta lingkungan kerja di perusahaan.

Studi ini, data dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan salah satu pegawai PT. Gunung Harta Jember yang berfungsi sebagai narasumber. Teknik wawancara digunakan agar peneliti dapat menggali informasi secara mendalam dan rinci mengenai pengalaman kerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan kompensasi serta suasana kerja yang dialami selama bertugas di perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang relevan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan, seperti gaji, bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya (THR), serta cara distribusi kompensasi, serta tingkat kenyamanan lingkungan kerja. Selain itu, peneliti juga menggali pertanyaan mengenai dampak

kompensasi terhadap motivasi, semangat kerja, dan kepuasan karyawan selama mereka bekerja di perusahaan.

Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, peneliti dapat memahami bagaimana pandangan narasumber mengenai sistem kompensasi yang diimplementasikan dan bagaimana kondisi tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan serta kepuasan dalam menjalankan tugas. Data yang diperoleh kemudian akan dianalisis dengan cara mendeskripsikan hasil wawancara dan mengaitkannya dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gunung Harta Jember pada saat wawancara dilakukan secara langsung dengan narasumber. Pemilihan lokasi penelitian ini diputuskan karena perusahaan tersebut memiliki sistem kerja yang berkaitan dengan topik yang diteliti, sehingga akan membantu peneliti dalam mendapatkan informasi relevan.

Data yang diperoleh dari wawancara selanjutnya disusun dengan cara sistematis untuk memudahkan analisis dan diskusi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan di PT. Gunung Harta Jember.

Hasil Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, terungkap bahwa sistem kompensasi di PT. Gunung Harta Jember berfungsi dengan baik. Sumber informasi menyatakan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban. Narasumber berpendapat bahwa besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan layak sebanding dengan tugas dan beban kerja yang dihadapi setiap hari. Hal ini membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang mereka berikan.

Kesesuaian antara gaji dan pekerjaan adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Saat karyawan merasa bahwa hasil kerja mereka diberi penghargaan yang sesuai, maka rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan akan meningkat. Selain itu, kompensasi yang tepat juga dapat memperkuat loyalitas dan semangat kerja karyawan terhadap perusahaan.

Selain gaji utama, perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya (THR). Sumber informasi mengungkapkan bahwa tunjangan tersebut sangat mendukung dalam memenuhi kebutuhan selama bekerja dan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan. Pemberian tunjangan kesehatan memberikan rasa aman bagi karyawan, karena perusahaan menunjukkan perhatian terhadap kondisi kesehatan mereka. Di sisi lain, tunjangan hari raya menjadi perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan menjelang momen keagamaan tertentu.

Pemberian tunjangan menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya memusatkan perhatian pada hasil kerja karyawan, tetapi juga pada kesejahteraan mereka. Hal ini berpotensi menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis antara perusahaan dan karyawan, sebab karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan.

Terkait dengan bonus, narasumber menyampaikan bahwa bonus yang diberikan perusahaan sudah cukup baik dan dapat meningkatkan semangat kerja. Bonus dipandang sebagai bentuk penghargaan untuk usaha dan kinerja karyawan. Meskipun begitu, tingkat kepuasan terhadap bonus bisa bervariasi di antara individu, mengingat setiap orang memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda.

Narasumber juga menambahkan bahwa bonus dapat menjadi salah satu sumber motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan adanya bonus, karyawan merasa bahwa kerja keras mereka mendapat pengakuan dari perusahaan. Oleh karenanya, bonus dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan.

Hasil dari wawancara juga menunjukkan bahwa sistem pembagian kompensasi di perusahaan dianggap cukup adil dan transparan. Narasumber menjelaskan bahwa selama bekerja, tidak pernah ada indikasi kecurangan atau kebingungan dalam pembagian gaji dan bonus. Perusahaan dinilai memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, serta tugas setiap karyawan.

Perbedaan jumlah kompensasi antara karyawan biasa dan mereka yang menduduki jabatan tinggi dianggap wajar, karena diatur sesuai dengan tingkat tanggung jawab dan posisi pekerjaan. Sistem distribusi kompensasi yang adil dapat membangun kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan mengurangi kemungkinan timbulnya konflik di tempat kerja.

Selain dari aspek kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Narasumber menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman membuat pekerjaan terasa lebih ringan dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik juga dapat membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, tenang, dan mengurangi tekanan.

Hubungan yang baik antara sesama pegawai dan antara manajer dengan anggota tim merupakan aspek krusial dalam suasana kerja. Sumber informasi menyatakan bahwa interaksi positif di kantor dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, sehingga aktivitas pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih menyenangkan. Suasana kerja yang seimbang juga berkontribusi pada peningkatan kolaborasi di antara karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Selain itu, keadaan lingkungan kerja yang bersih, aman, dan terorganisir dengan baik juga berpengaruh pada kenyamanan karyawan. Jika tempat kerja memberikan rasa nyaman, para karyawan akan lebih betah berada di kantor dan memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Penggantian yang adil dan suasana kerja yang nyaman juga berdampak pada dorongan kerja karyawan. Sumber informasi menyebutkan bahwa dengan adanya upah, bonus, dan tunjangan yang pantas, dirinya merasa lebih bersemangat untuk bekerja dan lebih terdorong untuk menjalankan tugas dengan baik. Karyawan merasa dihargai atas usaha serta kontribusi yang telah mereka berikan.

Hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa penggantian dan lingkungan kerja saling berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Gunung Harta Jember. Sistem kompensasi yang baik dan suasana kerja yang nyaman dapat menciptakan kepuasan, meningkatkan motivasi, memperkuat kesetiaan, dan membantu karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif.

Implikasi Hasil Penelitian

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kondisi kerja berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja pegawai di PT. Gunung Harta Jember. Pemberian kompensasi yang layak, yang meliputi gaji, bonus, dan tunjangan, dapat meningkatkan motivasi, semangat, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Selain itu, suasana kerja yang nyaman dan mendukung juga memberikan dampak positif bagi kenyamanan dan produktivitas pegawai.

Sudut pandang teoritis, penelitian ini mendukung gagasan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tentang pentingnya kompensasi dan lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Sistem kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang positif dapat membantu perusahaan dalam menciptakan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan performa pegawai secara maksimal.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar evaluasi bagi perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi serta kualitas lingkungan kerja yang sudah ada. Diharapkan perusahaan dapat terus menjaga sistem kompensasi agar selalu adil, transparan, dan sesuai dengan tugas masing-masing pegawai sehingga bisa menambah kepuasan dalam bekerja.

Selain itu, perusahaan juga harus menjaga agar lingkungan kerja tetap nyaman, aman, serta mendukung interaksi yang baik antara pegawai dan antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang mendukung akan membantu meningkatkan fokus, kerja sama, dan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Hasil dari penelitian ini juga bisa menjadi acuan untuk perusahaan lain dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, khususnya dalam memperhatikan sistem kompensasi dan kondisi kerja untuk meningkatkan kepuasan serta motivasi pegawai. Dengan manajemen SDM yang baik, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis teori yang telah disampaikan, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup dua tipe utama, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Temuan dari kajian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil, pantas, dan terbuka memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, motivasi, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Selain dari kompensasi, kondisi kerja baik secara fisik maupun nonfisik juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Kelebihan dari penelitian ini terletak pada ruang lingkup pembahasannya yang menyeluruh, karena tidak hanya membahas kompensasi secara teoritis, tetapi juga menghubungkannya dengan kepuasan kerja serta lingkungan kerja sebagai variabel yang saling berhubungan. Penelitian ini memberikan pemahaman yang jelas tentang bagaimana sistem kompensasi yang baik dapat berfungsi sebagai strategi penting bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan berkualitas serta mengurangi tingkat perputaran karyawan. Namun, penelitian ini juga memiliki batasan karena masih bersifat teoritis dan belum didukung oleh data nyata dari lapangan, sehingga belum dapat mencerminkan kondisi real di lingkungan perusahaan secara spesifik.

Masa mendatang, diperlukan penelitian lanjutan yang bersifat empiris menggunakan metode kuantitatif maupun kualitatif untuk menilai sejauh mana dampak kompensasi dan lingkungan kerja secara nyata terhadap kepuasan kerja karyawan di berbagai jenis organisasi atau perusahaan. Selain itu, studi selanjutnya juga bisa mengeksplorasi variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karir, agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arimbawa, I. M. D. P., & Giantari, I. G. A. K. (2019). Pengaruh kompensasi non finansial, lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3388–3416. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p04>
- Irawan, D. H. (2018). Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja (studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Karuniawati, Chamila., (2021). Bentuk dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam, *Jurnal Hukum Islam dan Ekonomi Syariah*. Vol. 2 No. 2.
- Satriawan, I. G. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1176–1202. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3.p1>
- Tri, Darmawati. (2019). "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTUAN NILAI TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA". *Jurnal Media Wahana Ekonomi*. Vol. 13 (1).