

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
(LITERATURE REVIEW)**

<sup>1</sup>Ahmad Khanafi, <sup>2</sup>Chalimah

<sup>1,2</sup>Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Pekalongan, Kota Pekalongan  
[ahmadkhanafijs@gmail.com](mailto:ahmadkhanafijs@gmail.com)

**ABSTRAK**

Riset terdahulu yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Riset ini berfungsi untuk memperkuat teori serta pengaruh antar variable. Artikel ini mereview faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja Pegawai, yaitu: Lingkungan Kerja dan Kompensasi, suatu studi literature Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil dari library research ini adalah bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja; 2) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja; 3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja; 4) Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja; dan 5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci:** Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja Pegawai, Lingkungan Kerja dan Kompensasi

**ABSTRACT**

*Relevant previous research is very important in a research or scientific article. This research serves to strengthen the theory and influence between variables. This article reviews the factors that influence Employee Performance and Employee Job Satisfaction, namely: Work Environment and Compensation, a literature study on Human Resource Management. The results of this library research are that: 1) Compensation affects performance; 2) Work environment influences performance; 3) Compensation has an effect on job satisfaction; 4) The work environment influences job satisfaction; and 5) job satisfaction affects employee performance*

**Keywords:** Employee Performance, Employee Job Satisfaction, Work Environment and Compensation

**PENDAHULUAN**

Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Persaingan dan kompetisi yang ketat di dunia bisnis mengharuskan perusahaan memberdayakan dan mengoptimalkan semua fungsi perusahaan, salah satunya adalah fungsi personalia. Fungsi ini menyangkut sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak jalannya perusahaan dan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Hal penting yang harus diperhatikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan salah satunya dengan mengelola sumber daya manusia (SDM) secara baik yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena setiap organisasi pasti menginginkan sumber daya manusia yang mereka miliki dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk kesuksesan suatu organisasi. Pentingnya mengelola sumber daya manusia menunjukkan pula bahwa sukses atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Seperti yang

diungkapkan oleh Moekijat (2010), manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling berharga untuk mencapai sasaran organisasi. Posisi sumber daya manusia yang sangat penting dalam organisasi dijelaskan juga oleh Rivai (2012), bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

Berangkat dari hal tersebut artikel ini khusus membahas pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y1) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y2), (Suatu Studi Literatur Manajemen Sumber daya Manusia). Tentu tidak semua faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai akan dikaji dan direview pada artikel ini, hanya sebagian kecil saja yang akan dikaji dan direview.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat peka dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja pegawai (Aruan & Fakhri, 2015). Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
3. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
4. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Tersedianya fasilitas kerja Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja (Edia Satria, 2021).

Menurut Sedarmayanti dalam Aruan & Fakri (2015) lingkungan kerja dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak

---

langsung mempengaruhi pegawai. Ada dua jenis lingkungan kerja fisik, yaitu lingkungan kerja fisik yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti meja, kursi, komputer, dan lain-lain serta lingkungan kerja fisik perantara di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, seperti sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna ruangan, bau tidak sedap, dan lain-lain. Untuk dapat meminimalisasi pengaruh lingkungan kerja fisik, langkah pertama adalah mempelajari fisik maupun tingkah laku pegawai, kemudian hal tersebut digunakan sebagai dasar dalam menentukan lingkungan kerja yang sesuai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai dengan atasan, bawahan, ataupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis dimana lingkungan ini tidak dapat secara langsung ditangkap oleh panca indera, namun dapat dirasakan keberadaannya. Perusahaan hendaknya mendukung hubungan kerja antara pegawai, misalnya dengan membentuk suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, ataupun pengendalian diri. Menurut Herman dan Yuslan (2019) suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila mampu menciptakan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Rivai:2012) menyatakan bahwa kompensasi diklasifikasikan menjadi dua yaitu kompensasi langsung seperti gaji dan upah serta insentif dan kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan dan pelayanan pegawai. Sementara menurut Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Kompensasi memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong pegawai tercapainya tujuan, sehingga pemberian upah yang layak bagi pegawai harus diperhatikan. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang tenaga kerja dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan (Deflin, 2018).

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap orang dalam melakukan tugasnya agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan dalam periode waktu yang sudah ditentukan (Sedarmayanti, 2017:55). Menurut Sinambela (2021) kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga untuk menilai suatu kinerja dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja tersebut. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai

mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, 3) pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan 4) tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Rizal Nabawi, 2019).

### **Kepuasan Kerja Pegawai**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Kepuasan Kerja Kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Berikut merupakan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya: Wexley dan Yuki dalam Suwanto dan Donni (2011), mendefinisikan bahwa: Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya itu menggambarkan pengalaman-pengalaman menyenangkan atau tidak menyenangkan dan harapanharapan mengenai pengalaman mendatang. Hasibuan (2017), mendefinisikan bahwa, Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja:

#### 1. Produktifitas atau kinerja (Unjuk Kerja)

Lawler dan Porter mengatakan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja. Asad (2008, p. 113).

#### 2. Ketidakhadiran dan *Turn Over*

Porter & Steers mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. dalam Asad (2008, p.115). Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Stephen dan Timothy (2017) ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau pegawai dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, pegawai dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Tingkat kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap bagaimana pegawai mengerjakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Suwatno & Donni (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pegawai dan perusahaan. Kepuasan kerja dari sisi pegawai akan menyebabkan pegawai merasa senang dalam menjalani pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja dari sisi perusahaan akan mendorong meningkatnya perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai, serta produktivitas kerja dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai biasanya ditandai dengan berbagai aspek, seperti rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan laporan, serta menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja.

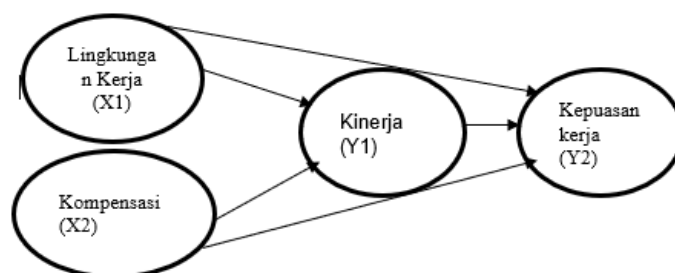
**Rumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang akan di rumuskan masalah yang akan di bahas pada artikel *literature review* agar lebih focus pada kajian pustaka dan hasil serta pembahasan nanti, yaitu:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja;
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja;
3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja;
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja;
5. Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan kerja.

**Conceptual Framework**

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi *literature review* baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di peroleh rerangka artikel ini seperti di bawah ini:

**METODE PENELITIAN**

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan studi *literature* atau *Library Research*. Mengkaji Buku-buku literature sesuai dengan teori yang di bahas khususnya di lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Di samping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari scholar Google.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

Selanjutnya dibahas secara mendalam pada bagian yang berjudul “Pustaka Terkait” (*Related Literature*) atau “Kajian pustaka” (*Review of Literature*), sebagai dasar perumusan hipotesis dan selanjutnya akan menjadi dasar untuk melakukan perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan yang terungkap dalam penelitian, (Ali & Limakrisna, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, ini diperkuat oleh hasil penelitian (Triastuti, 2019), (Pane, 2019), (Heruwanto, dkk 2020) dan (Parashakti, 2020) yang memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai, hal ini dikemukakan Setyo, dkk (2021). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Zulfahmi, dkk). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai (Wardana dan Ergantara, 2020).

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suwati, 2013), (Purnawati, dkk, 2019) dan (Qustolani A., 2017), yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian (Hidayat, dkk, 2019) kompensasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2017) organisasi sebaiknya perusahaan dapat membuat suatu sistem kompensasi yang dapat mendorong adanya kepuasan kerja bagi pegawainya, yang pada gilirannya akan membentuk sikap positif dan produktif dan bermuara pada optimalnya kinerja pegawai. Setiap organisasi perlu memandang keputusan kompensasi secara strategis dengan tujuan antara lain untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, ini diperkuat oleh hasil penelitian ( Quinerita dan Mahendra, 2015), Anam (2017), (Sitinjak, 2018), Rizal (2019) dan (Tamali dan Munasip, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa Lingkungan kerja yang baik mampu membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal, begitu

pula sebaliknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut Menurut (Moh As'ad, 2008:115) yaitu:

1. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi penghargaan, ketentraman kerja, dan perasaan kerja.
2. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan kesehatan pegawai.
3. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi, penggajian, jaminan sosial, besarnya tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan lainnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Stephen dan Timothy (2017:181) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung.

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

Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dikemukakan oleh Dhermawan, dkk (2012) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai diterima, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien *standardized regression weight* sebesar 0,637, *C.R* sebesar 4,502, dan *probability* 0,000. Hasil yang positif dan signifikan didapatkan pada hubungan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja. Ini berarti kenaikan kompensasi yang diperoleh para pegawai akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai di kantor tersebut dan sebaliknya, saat semakin kecil perolehan kompensasi yang dirasakan pegawai maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian lainnya yang dilakukan oleh ( Akhwanul dan Tamini, 2015) dimana berdasarkan hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa hasil uji korelasi ganda antara kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,777, hasil uji menunjukkan bahwa variabel bebas (upah pokok, THR, dan insentif) mampu menjelaskan variabel terikatnya (kepuasan kerja) sebesar 60,4%.

Surianti (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Damayanti, dkk. (2013), Arifin (2017), Leonardo dan Andreani (2015) dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial maupun non finansial terhadap kinerja pegawai. Lusiana, Ika (2014), Fahsyuri dan Suyoko (2016) dan Timoti (2018) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda juga menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Abdussamad, Z. (2014) dalam penelitiannya tentang "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo" menemukan bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja. Kasenda (2013) juga mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat pegawai menjadi semakin setia

kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Sebagian besar manager beranggapan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Kompensasi seringkali menjadi pemicu ketidakpuasan pegawai.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Kinerja Pegawai memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Hanafi dan Yohana, 2017), dimana variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-value  $-2.73 > t\text{-tabel } 1.96$ , jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa hasil penelitian lain yang sejalan (Wirya dkk, 2020), (Iwan dan Arief., 2020), (Surya dan Rusdian, 2021), (Riski, dkk., 2018)

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2004). Menurut Stephen dan Timothy (2017), kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Morse (Panggabean, 2004), menyebutkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang diperoleh. Adanya hubungan yang positif dan signifikan terjadi antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Faktor kepuasan kerja yang didapatkan pegawai sangat penting untuk dijaga oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan penyelesaian hasil yang berhasil dicapai. Dapat disimpulkan jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan (Gerry Suryosukmono, 2020).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan dan Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai memberikan dampak yang positif terhadap kinerja dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Kedua hal ini membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja pegawai seperti Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal, begitu pula sebaliknya. Kinerja dan kepuasan pegawai akan semakin bertambah jika adanya peningkatan pemberian kompensasi, namun saat semakin kecil perolehan kompensasi yang dirasakan pegawai maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Ketika organisasi merasakan kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja pegawai.

#### **Saran**

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai pada semua



tipe dan level organisasi, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk melengkapi faktor-faktor lain apa sajakah yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja, selain yang diteliti pada artikel ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, Volume 18(03), 456-466
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau
- Akhwanul Akmal & Tamini, Ihda. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol.04 (2) : 59-68
- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)* (1 ed.). Deepublish. Yogyakarta
- Anam, K. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Mangement*. Vol. 6, No. 4:1-11.
- Arifin, Muhammad. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja, *Jurnal EduTech*. Vol. 3 (2): 87-98
- Aruan, Quinerita S., and Mahendra Fakhri, 2015, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg." *Modus*, vol. 27, no. 2: 141-162
- As'ad. 2008. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta
- Damayanti, Agiel Puji. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, Vol 2 (1):155-168
- Deflin Tresye Nanulaita, 2018, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSU Amboina Mekar di Kota Ambon, *Jurnal MIND: Manajemen Ide dan Inspirasi* Volume 5(2) : 203-217
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus dan I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol.6, No.2: 173-184
- Edia Satria, 2021, Pengaruh Bonus dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pridental Life Assurance Cabang Kota Sungai Penuh, *Al-Fiddoh* volume 2(20): 83-90
- Fahsyuri Ilham Mudayana dan Sri Suyoko, 2016, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel intervening ( Studi kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Sai Apparel Industries Semarang, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 5(1):
- Gorda I Gusti Ngurah, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE Satya Darma

- Hanafi Bayu Dwilaksono & Yohana Corry. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 72–89.
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Herman Surijadi dan Yuslan Idris, 2020, Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Public Policy*, Volume 1 (1): 15-32
- Heruwanto Joni, Retno Wahyuningsih, Rasipan Rasipan, Ergo Nurpatria, 2020, Pengaruh Lingkungan kerja dan stres merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nusamulti Centra Lestari Tangerang, *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* , Volume 17 (1):69-78
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98.
- Iwan Kurniawan Subagja dan Arief Syah Safrianto, 2020, Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sahabat Sampoerna Jakarta, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* Volume 8(2): 118-128
- Kasenda, Ririvega (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3.
- Leonardo Edrick dan Andreani Fransisca, 2015, Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kopanita, *Agora* Vol 3 (2) : 28-31
- Lusiana, Ika dkk. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) (Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ). *Social and Industrial Psychology* Vol 2 (2):
- Mangkunegara, Anwar. Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Rosda, Bandung
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Jakarta
- Pane, D. S. Putra. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Di Kota Bekasi. Syntax Literate; *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(9), 1-14.
- Parashakti Ryani Dhyan Putriawati. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban terhadap kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* volume 1 (3) : 290-304
- Purnawati Eka Bayu, Komang Krisna Heryanda, Putu Indah Rahmawati, 2019, Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara, *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 5 (2): 112-120
- Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri. 2015. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja karyawan lapangan departemen grasberg Power distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS* Vol.27 (2): 141-162,

- Qustolani, Asep, 2017, [Pengaruh Kompensasi Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan \(Studi Kasus Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon\)](#), *MAKSI* Volume 3 (1):58-68
- Riski Damayanti , Agustina Hanafi , Afriyadi Cahyadi, 2018, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang), *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* Volume 15(2): 75-86
- Rivai Veithzal, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Radjawali Press, Jakarta
- Rizal Nabawi, 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Menegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2(2) : 170-183
- Sinambela Lijan Poltak, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sitinjak, Lulu Novena (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan), *Tesis*, Universitas Brawijaya
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Aditama, Jakarta
- Setyo Dwi Handoko, Nugroho Mardi W., C. Sri Hartati, 2021, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja |*Jurnal Manajemen Akuntansi*, Volume 6(1): 17-26
- Stephen P. Robbins, and Timothy A. Judge., 2017. *Perilaku Organisasi* . Salemba Empat. Jakarta.
- Surya Kelana Basri dan Rusdianan Rauf, 2021 Pengaruh Semangat kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *YUME: Journal of Management* Volume 4(1): 103-120
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1 (1), 41-55
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tamali, H., & Munasip, A. 2019. Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UMSU*, Volume 2(1), 55-68.
- Timoti Hendro, 2018, Pengaruh Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV Karya Gemilang, *Agora* Vol. 6(1):1-8
- Triastuti, D. A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203-214
- Wardana M W, Ergantara R, 2020, Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja, *Jurnal Rekayasa Industri (JRI)*, Vol. 2 No. 1 : 15-22
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 50–60.
- Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, Mochammad Djudi Mukzam, Ika Ruhana, 2017 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *Junal Administrasi Bisnis* Volume 3 (1) : 157-162
-

