

Kompensasi dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Tia Siti Khodijah*, Yelsha Dwi Pasca

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STMY Majalengka, Indonesia

*Corresponding Author: tiasitikhodijah@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are considered as an asset for companies with high employee performance which can be influenced by compensation and job satisfaction. This study aims to determine how much influence compensation and job satisfaction have on performance at Surya Jatiwangi Department Store in Majalengka Regency, either partially or simultaneously. The research method used is descriptive and verification method with a total sample of 92 respondents. Data collection techniques used were documentation, observation, interviews and distributing questionnaires. The results of the research show that compensation, job satisfaction and employee performance at Surya Jatiwangi Department Store in Majalengka Regency can be said to be good. The research data shows that partially, compensation has a positive and significant influence on employee performance. The same results also show that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, compensation and job satisfaction also have a significant effect on the performance of Jatiwangi Surya Department Store employees. The conclusion of this study is that compensation and job satisfaction can improve employee performance.

Keywords: discipline; satisfaction; employee performance

Article History:

Received 2023-05-14

Accepted 2023-06-28

DOI :

10.56916/jimab.v2i2.390

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan yang berkompeten dan bisa bersaing dapat dihasilkan dengan berkembangnya peran sumber daya manusia. Sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki manajemen yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak utama terhadap kinerja, kelancaran, serta kelangsungan hidup sebuah perusahaan (Hidayat & Cavorina, 2017). Tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak dapat berfungsi. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka perusahaan harus dapat meningkatkan dan menjaga kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Supardi, 2016; Zainullah et al, 2012). Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan, prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan, kemampuan kerja yang berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor (Leuhery & Manuhutu, 2018). Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Batubara, 2020; Kurniasari, 2018). Kinerja karyawan dilihat dari hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Liando & Tewal, 2016; Ratu et al, 2020). Kinerja diperoleh dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Taufiq et al, 2022). Kinerja menjadi perwujudan perilaku kerja karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi

kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Sadat et al, 2020). Oleh karenanya, karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan (Ekhsan & Septian, 2021). Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. Dalam kasus ini peneliti memilih Surya Toserba Jatiwangi sebagai objek penelitian, karena hal ini selaras dengan fenomena di perusahaan tersebut yang menunjukkan hasil kinerja karyawan yang menurun. Hal ini terungkap dari hasil wawancara HRD Surya Toserba Jatiwangi yang menyatakan beberapa karyawan kurang inisiatif dan kreatif dalam bekerja. Beberapa karyawan diketahui masuk kerja terlambat dan sebagian besar karyawan tidak cepat tanggap saat diberi tugas. Hal ini tentu dapat menghambat perusahaan dalam menjalankan usahanya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan akan berjalan secara efektif apabila didukung oleh faktor lain diantaranya kompensasi dan kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai (Erwinsyah, 2016; Handayani, 2018). Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abdussamad, 2014; Rajagukguk & Intan, 2017). Kompensasi dapat menentukan kualitas karyawan dalam bekerja sehingga berkaitan secara langsung dengan efektivitas kemajuan perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Oleh karenanya sudah semestinya pemberian kompensasi menjadi perhatian khusus dari perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat (Anwar, 2018; Siregar & Hamdani, 2018). Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan (Laia, 2018). Karyawan akan merasa senang apabila semua pekerjaan mendapatkan penghargaan seperti yang diharapkan. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan menjadi pendorong kuat kinerjakaryawannya. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi. Hal ini dikarenakan sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan suatu perusahaan. Kepuasan kerja merupakan bentuk respon para karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan yang mereka kerjakan (Rohana & Akos, 2019; Septerina, 2018). Kepuasan kerja seorang karyawan tampak dari sikap yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Manopo, 2015; Nabang & Poernomo, 2021). Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai kaitan yang erat. Jika karyawan merasa puas baik itu gaji yang diterima, pekerjaan yang diberikan dan rekan kerja yang mendukung memberikan kepuasan, maka secara tidak langsung mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya bila kepuasan kerja karyawan diperoleh dan terpenuhi. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terasa kurang terpenuhi maka kinerja karyawan pun akan menurun.

Para peneliti sebelumnya telah banyak melakukan studi tentang kinerja karyawan yang ditentukan oleh faktor kompensasi dan kepuasan kerja, diantaranya dilakukan Hendro (2018) terhadap karyawan CV. Karya Gemilang, penelitian Alfiansyah (2021) pada karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon, penelitian Theodore & Lilyana (2017) pada karyawan PT. Mandiri Utama dan penelitian Arifin (2017) pada

pegawai di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Oleh karenanya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serupa namun dengan sampel karyawan salah satu Toserba yang ada di Majalengka. Atas dasar latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan atau menganalisa suatu hasil penelitian serta menguji teori dengan pengujian atau pembuktian hipotesis. Verifikatif berarti menguji teori dengan pengujian suatu hipotesis apakah diterima atau ditolak. Dengan menggunakan metode penelitian dapat diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Surya Toserba Jatiwangi.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Surya Toserba Jatiwangi sebanyak 92 orang. Karena populasi yang ≤ 100 , maka teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Maka ditetapkan jumlah sampel sebanyak 92 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan angket kepada karyawan Surya Toserba Jatiwangi. Peneliti juga melakukan wawancara dan observasi untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari variabel penelitian. Ada pun analisis verifikatif digunakan untuk menguji data dengan menggunakan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan yaitu uji normalitas, analisis regresi ganda, analisis korelasi ganda, koefisien determinasi serta perhitungan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis membagikan kuesioner kepada 92 responden yang merupakan karyawan Surya Toserba Jatiwangi Kabupaten Majalengka, untuk mengetahui data mengenai variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Hasil analisis deskriptif variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja dalam penelitian ini disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel

No	Variabel	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kategori
1	Kompensasi	3.263	4.140	78,82	Baik
2	Kepuasan Kerja	4.194	5.520	75,98	Baik
3	Kinerja	2.134	2.760	77,32	Baik

Dari tabel 1 diketahui bahwa kompensasi kerja karyawan Surya Toserba Jatiwangi di Kabupaten Majalengka mencapai 78,82% dengan kategori baik. Sementara itu, kompensasi pada Surya Toserba Jatiwangi di Kabupaten Majalengka mencapai 75,98% juga dengan kriteria baik. Ada pun kinerja karyawan pada Surya Toserba Jatiwangi memperoleh nilai persentase 77,32% dengan kriteria baik. Dengan hasil yang disajikan di tabel 1, maka dugaan yang menyebutkan bahwa ada penurunan kinerja karyawan tidak terbukti karena semua variabel yang diteliti yaitu kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja berada pada kategori baik.

Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, maka langkah berikutnya analisis verifikatif. Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang

digunakan untuk menguji data dengan menggunakan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang dianalisis sebelumnya telah dinyatakan berdistribusi normal, maka untuk melihat pengaruhnya menggunakan analisis regresi ganda. Hasil analisis regresi ganda dapat dilihat di tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Ganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.667	2.346		1.989	.050
	Kompensasi	.469	.072	.592	6.531	.000
	Kepuasan	.294	.137	.221	2.214	.048

Dari hasil perhitungan yang tampilkan tabel 2, dapat dibuat persamaan regresi ganda yaitu: $Y = 4,667 + 0,469X_1 + 0,294X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar 4,667 mengandung arti jika kompensasi dan kepuasan nilainya adalah nol maka kinerja karyawan adalah sebesar 4,667. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,469 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,469, dengan asumsi variabel bebas kepuasan konstan. Dan koefisien regresi kepuasan sebesar 0,294 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kepuasan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,294, dengan asumsi variabel bebas kompensasi konstan.

Dari tabel 2, juga diperoleh skor t_{hitung} untuk kompensasi adalah sebesar 6,531. Nilai t_{hitung} ini jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t, dengan $\alpha = 0,05$ dan df (n-k-1) 89 untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.66216. karena nilai t_{hitung} (6,531) lebih besar dari t_{tabel} (1.66216) dan berada didaerah penolakan H_0 sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu t_{hitung} untuk kepuasan kerja adalah sebesar 2,214. Nilai t_{hitung} ini jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t, dengan $\alpha = 0,05$ dan df (n-k-1) 89 untuk pengujian 2 pihak diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.66216. karena nilai t_{hitung} (2,214) lebih besar dari t_{tabel} (1.66216) dan berada didaerah penolakan H_0 sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Langkah analisis selanjutnya adalah analisis korelasi, yang bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antar variabel. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi

		Kompensasi	Kepuasan	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.652**	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	92	92	92
Kepuasan	Pearson Correlation	.652**	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000

	N	92	92	92
	Pearson Correlation	.638**	.611**	1
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	92	92	92

Dari data hasil analisis korelasi ganda yang disajikan di tabel 3, dapat diambil beberapa interpretasi diantaranya yaitu (1) hubungan antara kompensasi dengan kinerja sebesar 0,638 dan masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja; (2) hubungan antara kepuasan dengan kinerja sebesar 0,611 dan masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan positif antara kepuasan dengan kinerja menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan cenderung diikuti dengan peningkatan kinerja; (3) hubungan antara kompensasi dengan kinerja sebesar 0,652 dan masuk dalam kategori kuat. Arah hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan menunjukkan bahwa besarnya kompensasi pada perusahaan cenderung diikuti dengan peningkatan kepuasan; dan (4) Keeratan hubungan antara variabel independen (kompensasi dan kepuasan kerja) dengan variabel dependen (kinerja) secara simultan ditunjukkan dengan nilai $R = 0,644$, angka ini menunjukkan keeratan hubungan yang kuat seluruh variabel independen (kompensasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja).

Dari hasil korelasi ganda, diperoleh koefisien determinasi sebagaimana disajikan di tabel 4.

Tabel 4. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.615	.601	1.809

Dari data pada tabel 4 diketahui bahwa pengaruh secara bersama yang diberikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,615 atau 61,5%, sedangkan sebanyak 0,385 ($1-R^2$) atau 38,5% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti (epsilon). Koefisien determinasi 61,5% termasuk dalam kategori pengaruh tinggi atau kuat.

Analisis selanjutnya yaitu dilakukan uji F, untuk melihat pengaruh semua variabel independen secara simultan. Hasil uji F dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	108.006	2	54.003	31.522	.000 ^b
Residual	152.472	89	1.713		
Total	260.478	91			

Dari tabel 5, diketahui skor F_{hitung} sebesar 31,522. Nilai ini jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Dengan $\alpha=0,05$, db 1=2 dan db 2= 89, diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,10. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai F_{hitung} (31,522) > F_{tabel} (3,10), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompensasi dan kepuasan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Surya Toserba Jatiwangi di Kabupaten Majalengka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Surya Toserba Jatiwangi di Kabupaten Majalengka. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka membuat kinerja karyawan meningkat.

Seorang karyawan akan bekerja keras dan menunjukkan dedikasi serta loyalitasnya kepada perusahaan jika perusahaan tersebut memberikan reward salah satunya dengan kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan ukuran nilai kerja atau kinerja karyawan (Logahan et al, 2012; Ramadhan et al, 2015). Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja, yang secara langsung berkaitan dengan efektivitas efisiensi anggaran perusahaan, serta akan menentukan keberlangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Karena itu semestinya pemberian kompensasi harus menjadi perhatian khusus dari perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat (Anwar, 2018; Siregar & Hamdani, 2018). Kompensasi yang memadai dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan diberi penghargaan yang sesuai untuk kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Aspek lain yang perlu diperhatikan perusahaan adalah pemberian kompensasi haruslah adil dan layak bagi karyawan. Dalam pengertian lain sedapat mungkin kompensasi yang diterima dapat menjamin kelangsungan hidup karyawan. Kompensasi yang cukup membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup mereka, seperti kebutuhan dasar, keamanan, dan kepuasan pribadi. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka tanpa distraksi yang berlebihan. Pemberian kompensasi itu harus pula berdasarkan pada dasar kecilnya tanggung jawab dan risiko dari masing-masing pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Yulandri & Onsardi, 2020).

Kompensasi yang kompetitif dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berkualitas (Muljani, 2002; Suta & Ardana, 2019). Ketika karyawan merasa bahwa mereka diberi penghargaan yang adil, mereka cenderung enggan mencari pekerjaan lain. Ini mengurangi tingkat pergantian karyawan dan membantu perusahaan mempertahankan keahlian dan pengetahuan yang berharga. Kompensasi yang memadai dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi (Rasyid et al, 2018). Karyawan yang puas dengan kompensasi mereka cenderung lebih fokus dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Mereka juga mungkin merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka dan memberikan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari semangat kerjanya, maupun motivasi dalam dirinya untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Begitu pula bagi perusahaan, perusahaan tentu berharap adanya kompensasi yang dikeluarkan oleh manajemen perusahaan, mendapatkan timbal balik dari hasil kerja karyawan dan prestasi kerja yang lebih besar oleh karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari nilai kompensasi yang dikeluarkan kepada karyawan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Surya Toserba Jatiwangi di Kabupaten Majalengka. Dengan demikian, semakin baik kepuasan kerja perusahaan maka membuat kinerja karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan akan nampak sebagai bentuk respon para karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan yang mereka kerjakan (Rohana & Akos, 2019; Septerina, 2018). Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen personalia juga harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, seperti kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, atau kesempatan untuk mengembangkan diri. Jika karyawan merasa puas baik itu gaji yang diterima, pekerjaan yang diberikan atau pun rekan kerja yang

mendukung memberikan kepuasan, maka secara tidak langsung mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya bila kepuasan kerja karyawan diperoleh dan terpenuhi. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terasa kurang terpenuhi maka kinerja karyawan pun akan menurun dan sebaliknya apabila kepuasan kerja dirasakan cukup oleh karyawan maka kinerja karyawan akan baik.

Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja (Darmawan, 2020), sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi intrinsik karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung merasa terpenuhi secara pribadi dan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ini dapat menghasilkan peningkatan motivasi, dedikasi, dan semangat kerja. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Wahjono, 2013).

Kepuasan kerja juga dapat berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan (Sutrisno et al, 2022). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, teliti, dan cenderung memperhatikan detail dalam melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan kualitas kerja, kesalahan yang lebih sedikit, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat membantu mempertahankan karyawan yang berkualitas (Sulistyan & Ermawati, 2019). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung enggan mencari pekerjaan lain dan lebih cenderung bertahan di perusahaan. Ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan membantu perusahaan mempertahankan keahlian yang berharga. Oleh karenanya, Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh manajer perusahaan, jika karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya maka dapat mendorong kinerja karyawan tersebut menjadi maksimal. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaan yang mereka kerjakan memiliki kemungkinan yang lebih besar membicarakan hal yang positif tentang perusahaan, membantu yang lain dan membuat kinerja pekerjaan mereka mencapai maksimal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Surya Toserba Jatiwangi di Kabupaten Majalengka. Semakin tinggi kompensasi dan kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Alfiansyah (2021), Sholihin & Arida (2021), Maulidiyah et al (2021), Siahaan & Meilani (2019), Indrawanto (2021) dan Sihombing et al (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Ketika kompensasi yang memadai dan kepuasan kerja yang tinggi saling berhubungan, pengaruh terhadap kinerja karyawan akan lebih kuat. Karyawan yang diberi kompensasi yang adil dan merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan produktif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang menentukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi dan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan semakin baik pula kinerjanya. Dengan kinerja karyawan yang baik maka tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk dicapai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Surya Toserba Jatiwangi di Kabupaten Majalengka. Dengan demikian

semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka membuat kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Surya Toserba Jatiwangi di Kabupaten Majalengka. Dengan demikian, semakin baik kepuasan kerja perusahaan maka membuat kinerja karyawan meningkat. Kompensasi dan kepuasan kerja juga secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Toserba Jatiwangi di Kabupaten Majalengka. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi dan kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Oleh karenanya, agar tercipta kinerja karyawan yang optimal, maka perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan dan kepuasan kerja para karyawannya.

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(03), 456-466.
- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145-155.
- Anwar, Y. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta prima kontrindo Palembang-sumatera selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(3), 31-36.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2).
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Erwinsyah, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 6(1), 13-17.
- Handayani, S., & Firmansyah, A. (2016). Analisa Manajerial Sistem Terhadap Produktifitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah ekonomi global masa kini*, 7(2), 30-36.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1).
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337-347.
- Indrawanto, S. (2021). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 246-255.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32-39.
- Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 12-21.

- Leuhery, F., & Manuhutu, A. J. (2018). Pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten maluku tengah. *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 11-24.
- Liando, L., & Tewal, B. (2016). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Telkom Tbk Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573-586.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Maulidiyah, N. N., Rofish, T. N., & Armanto, N. (2021). Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 2(1), 41-48.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122.
- Nabang, O., & Poernomo, H. (2021). Kepuasan Kerja Guru: Dintinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 15(1), 66-70.
- Ratu, R., Koleangan, R., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi*, 9(2).
- Ramadhan, S., Gustopo, D., & Vitasari, P. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang). *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, 1(2), 36-41.
- Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Rohana, R., & Akos, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Administrasi Di Rsud Ulin Banjarmasin. *Administraus*, 3(3), 179-210.
- Septerina, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13-19.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 8(1), 47-57.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem kompensasi dan kepuasan kerja guru tidak tetap di sebuah SMK swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 4(2), 141-149.
- Sihombing, R. R. F., Jamaluddin, J., Lase, M. M. K., Parhusip, B. M., & Sitorus, A. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara 4 Sawit Langkat. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1413-1426.

- Siregar, M. I., & Hamdani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 9(1), 30-37.
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2019). Manajemen Retensi dalam Upaya Mempertahankan Karyawan melalui Dorongan Kepuasan dan Komitmen. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 9(2), 87-98.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Suta, I. G. M. A. B., & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Taufiq, M. I., Sasmita, H., Hamdat, A., & Singkeruang, A. W. T. F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150-160.
- Theodore, A., & Lilyana, B. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1-13.
- Wahjono, S. I. (2013). Pengaruh keefektifan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di perusahaan berbasis keluarga. *Journal of Business & Banking*, 3(1), 31-46.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.
- Zainullah, A., Suharyanto, A., & Budio, S. P. (2012). Pengaruh upah, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton. *Rekayasa sipil*, 6(2), 125-133.