

PEMBERIAN KOMPENSASI BERPENGARUH TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN: STUDI UMKM DAYUDJU CAFFE

Riyan Sisiawan Putra Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Riyan_sisiawan@unusa.ac.id

Shahrul Ulum Muhaimin Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Shahrululum039.mj19@student.unusa.ac.id

Abstrak

Upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan membutuhkan berbagai faktor perlu dilakukan sebagai cara untuk mempertahankan dan membuat kualitas sdm tinggi, salah satunya adalah dengan menggunakan kompensasi sebagai variabelnya, Kompensasi adalah salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja, dengan semakin banyak kompensasi yang diberikan maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Ketika sebuah perusahaan yang ingin mempertahankan kedisiplinan dan tingkat kepuasan pada diri karyawan yang bekerja, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah kompensasi yang sesuai dengan diberikan perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan sebagai pencari suatu informasi pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan adalah studi literatur, dimana analisis data ini diperoleh dari pemaparan berbagai sumber yang ada. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dengan adanya kepuasan kerja yang baik dari para karyawan, maka suatu perusahaan akan bisa berkembang dengan lebih baik lagi dan tentunya mengurangi *turnover*.

Kata Kunci: *kompensasi, kepuasan kerja, UMKM*

Abstrak

Efforts to increase employee job satisfaction require various factors that need to be done as a way to maintain and make high quality human resources, one of which is to use compensation as a variable. will be higher. When a company wants to maintain discipline and the level of satisfaction of employees who work, then one of the factors that need to be considered is the appropriate compensation given by the company. This study has a goal as a seeker of information on the effect of compensation on employee job satisfaction. The method used is a literature study, where the data analysis is obtained from the exposure of various existing sources. The results obtained from this study are the compensation variable has a positive and significant influence on the job satisfaction variable, with good job satisfaction from employees, a company will be able to develop better and of course reduce *turnover*.

Keywords: *compensation, job Satisfaction, MSME*

Pendahuluan

Kepuasan kerja adalah hal penting dalam upaya mengurangi *turn over* pada perusahaan yang dimana hal tersebut akan membuat pembekaan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Kompensasi adalah salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja, dengan semakin banyak kompensasi yang diberikan maka tingkat kepuasan kerja akan semakin tinggi. Kompensasi yang diberikan perusahaan akan menjadikan hal buruk pada tingkat kepuasan karyawan ketika kompensasi yang diberikan tidak sesuai, dimana hal itu berpengaruh pada kedisiplinan karyawan, semangat bekerja dan juga menjadikan *turn over* yang tinggi pada perusahaan tersebut (Akmal and Tamini 2015). Ketika sebuah perusahaan yang ingin mempertahankan kedisiplinan dan tingkat kepuasan pada diri karyawan yang bekerja, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah kompensasi yang sesuai dengan diberikan perusahaan. Proses pengamatan yang dilakukan pada UMKM Dayudju Caffe, dapat disimpulkan bahwa banyaknya pergantian karyawan dalam 2 bulannya. Oleh karena itu penulis akan meneliti tentang kepuasan kerja karyawan yang salah satu penyebabnya adalah faktor kompensasi yang diberikan pada karyawan.

Kompensasi

Fungsi utama yang menjadi bagian penting dari sumber daya manusia adalah sebuah manajemen kompensasi. Menurut (Sari 2011) kompensasi adalah proses penghargaan yang didapatkan oleh para SDM dari suatu organisasi yang dimana para SDM tersebut terlibat dalam proses memajukan dan mengembangkan organisasi tersebut. Menurut Susanto (dalam Indra Nugraha & Surya, 2016) kompensasi mempunyai sebuah pengaruh yang dominan kepada kepuasan bekerja para karyawan, dengan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dilakukan maka hal tersebut menimbulkan rasa nyaman dan memunculkan kepercayaan diri dalam melakukan hubungan baik antara atasan dan karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah suatu anugerah dan nikmat dimana seseorang bisa melakukan suatu yang dijalannya dengan keadaan senang hati dan penuh dengan keikhlasan. Kepuasan kerja berarti seorang karyawan yang memiliki kepuasan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Indra Nugraha and Surya 2016) kepuasan kerja sendiri bisa dilihat dengan bagaimana para pekerja menikmati pekerjaannya dan menghasilkan suatu hasil yang baik, dan mungkin lebih baik daripada yang diperintah oleh atasan. Handoko (dalam Jaenab & Jaenab, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu emosional diri yang muncul antara bahagia dan tidak-nya seseorang dalam menjalani tugas-tugas nya.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi literatur dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut (Sarwono 2006) studi literatur adalah suatu alat pembantu dalam mengumpulkan suatu data-data dengan membaca pengumuman, ikhtisar, surat-surat dan bahan tulisan lainnya. Metode ini membantu dalam mempelajari dokumen-dokumen tersebut dengan mengenal nilai-nilai yang diungkapkan oleh objek yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Dalam kepuasan bekerja banyak faktor yang bisa dilakukan yang salah satunya adalah kompensasi, dalam hal ini kompensasi memiliki peran penting dalam membuat tercapainya kepuasan kerja karyawan organisasi. Disisi lain kepuasan kerja sendiri bakal timbul dari diri seseorang, dimana cara melihatnya ialah dengan melihat kesenangan atau ketidak senangan secara emosional dalam melakukan pekerjaan yang ditekuninya.

Menurut Rivai (dalam Jaenab & Jaenab, 2021) kompensasi memiliki dua macam, yakni kompensasi non finansial dan kompensasi finansial. Untuk kompensasi Finansial terdiri dari gaji, upah, dan Insentif. Bisa disimpulkan bahwa semua pembiayaan hidup karyawan oleh organisasi adalah kompensasi finansial. Kompensasi non finansial segala bentuk dari lingkungan dalam pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan seorang karyawan seperti teman kerja, kenyamanan dalam bekerja dan peraturan peraturan dalam menjalankan suatu pekerjaan tersebut. Menurut hasil penelitian (Retnoningsih, Sunuharjo, and Ruhana 2016) pada PT PLN (Persero) responden setuju dengan kompensasi finansial dengan didapatkan rata-rata 4,01, dan untuk kompensasi non finansial juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tujuan dari kompensasi sebagai hubungan kerja sama dari seorang atasan dengan karyawan, memberi sebuah karyawan rasa puas dalam bekerja, sebagai suatu penyemangat dalam bekerja, dan menumbuhkan rasa disiplin dan ketaatan bagi karyawan Sofyandi 2013(dalam Pardede, 2020). Hasil yang diperoleh juga menunjukkan bahwa pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.

Menurut (Apomfires and Attamimi 2021) jika para karyawan kurang puas dalam pekerjaannya maka dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang mendapatkan kompensasi atau upah yang sesuai. Dengan demikian kompensasi memiliki arti penting dalam kepuasan karyawan pengaruh dari ketidak puasan seperti barang atau jasa yang dihasilkan

dalam pekerjaan karyawan akan kurang memuaskan, kurangnya inovasi dan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian (Indra Nugraha and Surya 2016) yang dilakukan membuahkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Telkom Indonesia di wilayah bali dengan nilai beta 0,209.

Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian (Jufrizen 2017) kompensasi merupakan suatu imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan baik itu berupa finansial maupun non finansial. Hasil dari penelitian (Azhar, Nurdin, and Siswadi 2020) kompensasi bisa meningkatkan kepuasan kerja karena banyak dari karyawan mempunyai suatu pencapaian atau harapan untuk menjalani kehidupan yang lebih baik.

Kesimpulan

Membuat kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan merupakan hal yang cukup sulit karena tingkat kepuasan seseorang berbeda beda namun pada organisasi atau atasan seharusnya paham dengan karyawan yang melakukan pekerjaan. Banyak hal yang bisa membuat kepuasan karyawan tinggi salah satunya adalah kompensasi yang dimana tingkat kepuasan bisa diukur oleh kompensasi, ketika kompensasi diberikan secara sesuai dengan porsi pekerjaan karyawan maka karyawan bisa menunjukkan kepuasan dengan makin semangat dalam bekerja, secara emosional terlihat senang dan menunjukkan kedisiplinan. Semua itu bisa terjadi ketika organisasi memberikan perhatian lebih atas usaha atau tenaga yang diberikan oleh karyawan. Dengan demikian juga organisasi akan memiliki sumber daya yang bermutu dan bisa menjunjung tinggi nama perusahaan dengan kualitas kualitas yang dimilikinya.

Daftar Pustaka

- Akmal, Akhwanul, and Ihda Tamini. 2015. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja." 04:59–68.
- Apomfires, Patmer Frits, and Yasir Attamimi. 2021. "Jumabis (Jurnal Manajemen & Bisnis):" 4(November):90–98.
- Azhar, Muhammad Elfi, Deissya Utami Nurdin, and Yudi Siswadi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Humaniora* 4(1):46–60.
- Indra Nugraha, Made, and Ida Surya. 2016. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(1):255266.
- Jaenab, Jaenab, and Jaenab Jaenab. 2021. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kopensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Satyagraha* 4(1):99–106. doi: 10.47532/jis.v4i1.223.
- Jufrizen, Jufrizen. 2017. "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17(01):34–53.
- Pardede, Dewi Lestari. 2020. "Sebesar 187.492 Dengan Tingkat Signifikan 0,00. Karena F." 2(3).
- Retnoningsih, T., B. Sunuharjo, and I. Ruhana. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 35(2):53–59.
- Sari, Elviera. 2011. "Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja." *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi* 16(1). doi: 10.20476/jbb.v16i1.600.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatis*. graha ilmu.