

# LITERATURE REVIEW: PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

*Wina Septiana<sup>1</sup>*

[Wina.septiana\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:Wina.septiana_mn20@nusaputra.ac.id)

*Siti Parida<sup>2</sup>*

[Siti.parida\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:Siti.parida_mn20@nusaputra.ac.id)

*Anti Ameliyani<sup>3</sup>*

[Anti.ameliyani\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:Anti.ameliyani_mn20@nusaputra.ac.id)

*Adinda Putri Nabila Pasha<sup>4</sup>*

[Adinda.putri\\_mn20@nusaputra.ac.id](mailto:Adinda.putri_mn20@nusaputra.ac.id)

Universitas Nusa Putra

---

## Abstrak

**Pendahuluan:** Kompensasi merupakan apa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sebagai ganti terhadap kontribusi karyawan untuk organisasi. Pemberian kompensasi dengan baik dan selaras dengan kemampuan karyawan dalam memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang, apakah menguntungkan atau tidak, dalam kaitannya dengan pendapat karyawan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat menjadi cerminan bagaimana perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka, yang dapat nampak dari sikap dan perilaku yang karyawan perlihatkan sebagai bentuk dari kepuasan kerja itu sendiri. **Metode:** literature review ini dilakukan berdasarkan metodologi, persamaan, perbedaan dari 15 sumber penelitian. 1 sumber penelitian menggunakan metode verifikatif, 4 sumber penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif, 1 sumber penelitian menggunakan metode penelitian deskripsi dan eksplanatori, 1 sumber penelitian menggunakan metode penelitian eksplanatori, 1 sumber penelitian menggunakan metode penelitian eksploratif, 2 sumber penelitian menggunakan metode kualitatif, dan 5 sumber penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. **Hasil:** Berdasarkan 15 penelitian diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** kompensasi, kepuasan kerja

## **PENDAHULUAN**

Kesuksesan yang dicapai sebuah organisasi untuk Tercapainya tujuan organisasi dengan tercapainya visi dan misi organisasi tidak lepas dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang menyusunnya. Organisasi harus melihat bahwa sumber daya manusia sangat penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Asset yang dimiliki organisasi diantaranya yaitu manusia menjadi sumber daya utamanya dalam menggerakkan sumber daya yang lain. Apabila tidak ada sumber daya manusia maka organisasi tidak dapat bergerak dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya maka organisasi harus memperhatikan indikator-indikator penting dalam keberhasilan organisasi salah satunya indikator manusia atau karyawan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus mendapat perhatian yang besar karena keterlibatannya yang mendominasi aspek lainnya dalam organisasi.

Dengan adanya peran sumber daya manusia yang sangat penting bagi organisasi, maka pemenuhan kebutuhan dan keinginan sumber daya manusia juga harus terpenuhi. Nirmalasari, L. (2014:54) berpendapat bahwa setiap individu saat bergabung dengan suatu organisasi memiliki tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda, Sebagian beranggapan bahwa tujuan utamanya bekerja untuk memperoleh uang dan sebagiannya lagi beranggapan bahwa uang hanyalah salah satu hal yang dapat diperoleh dari bekerja. Agar terjaminnya tujuan yang selaras antara karyawan dan organisasi maka organisasi dapat menunjukkan perhatiannya terhadap karyawan dengan memberikan kompensasi, yang merupakan perwujudan dari hubungan timbal balik antara kedua belah pihak.

Kompensasi adalah suatu fungsi manajemen sumber daya manusia, yang sangat penting peranannya yang harus dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan. Berkembang dan majunya organisasi selain ditentukan oleh budaya organisasi juga ditentukan oleh pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan atau organisasi, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa pembayaran keuangan langsung seperti upah, gaji, insentif dan bonus, serta pembayaran tidak langsung dapat berupa tunjangan keuangan seperti asuransi (Abadiyah dkk, 2016:51). Menurut Henry Simamora (2005: 540) dalam Abadiyah dkk. (2016:51) Kompensasi merupakan apa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sebagai ganti terhadap kontribusi karyawan untuk organisasi. Pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dengan kapasitas karyawan dalam memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat menjadi ukuran dari nilai pekerjaan (Supatmi, dkk 2013:26). Dengan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan karyawan yang diperoleh dari pemberian kompensasi maka akan memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Hal ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Agathanisa dkk (2018), berdasarkan hasil penelitiannya didapati Pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja bagi karyawan Indogrosir Samarinda sebesar 62%.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi menjadi salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Organisasi yang memberikan kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawannya. Menurut Nugroho & Kunartinah (2012) dalam Kurniawan, K. Y. (2015:115) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pendapat karyawan tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat menjadi cerminan dari gambaran perasaan para pekerja terhadap pekerjaannya, yang dapat nampak dari sikap dan perilaku yang karyawan perlihatkan sebagai bentuk dari kepuasan kerja itu sendiri. Baik itu sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan seperti kepuasan kerja mereka tercapai dan sikap negative yang ditunjukkan mengartikan bahwa kepuasan kerjanya tidak tercapai, kedua hal ini ditunjukkan dalam bentuk yang bervariasi oleh setiap individunya.

Berdasarkan penjelasan di atas, harus ada kajian yang mendalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dilihat bagaimana kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kajian ini disampaikan untuk dilakukan analisis menggunakan literature review. Tujuan utama Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perkembangan penelitian mengenai dampak kompensasi terhadap kepuasan kerja Melalui metode literature review yang dapat mengidentifikasi keterbatasan penelitian ini dan mencari jalan untuk penelitian selanjutannya di masa depan.

## **BAHAN DAN METODE**

Penelitian ini menggunakan literature review yaitu dari beberapa jurnal ilmiah yang sudah didapat kemudian diidentifikasi dengan deskriptis analisis dan eksploratif dengan cara

membandingkan isi pemahasan dan kesimpulan dari masing-masing penelitian terkait. Jurnal ilmiah yang digunakan dalam literature review diperoleh melalui database penyedia jurnal melalui Google Scholar. Penulis membuka website [www.google scholar .com](http://www.google scholar .com). Jurnal ilmiah diperoleh dari jurnal ilmiah nasional di bidang manajemen sumber daya manusia. Kata kunci yang digunakan saat pencarian yaitu “kompensasi” dan “kepuasan kerja”. Sebanyak 15 artikel yang diidentifikasi, seluruhnya berasal dari jurnal nasional. Penelitian ini menggunakan menggunakan literature mengenai manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Literature review tidak hanya sekedar membaca, namun evaluasi yang kritis mengenai penelitian-penelitian sebelumnya. Jurnal-jurnal yang didapat dievaluasi dengan beberapa tahap yaitu terdiri dari kegiatan meringkas, menganalisis, dan kegiatan sintesis dan mengkritis jurnal ilmiah yang ditinjau. Hal lain yang relevan yang digunakan dalam mendapatkan jurnal tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja. Penulis mengangkat semua rancangan analisis yang digunakan dalam mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja.

## **HASIL**

### **1) Penekanan masalah yang diangkat untuk penelitian**

Pada penelitian Agathanisa dkk (2018) masalah pokok yang ditekankan pada penelitian ini hanya dua variable devenden yaitu pengaruh yang timbul akibat dari kebijakan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan pada penelitian Kurniawan K.Y (2015) Kusuma I. P. S. W. & Ardan K. (2014) Pratama A. (2018) Supatmi M. E., Nimran U. & Utami H. N. (2013) Manik E. & Wiarah (2014) masalah pokok yang ditekankan pada penelitiannya terdiri dari masing-masing tiga variable yang diteliti. Pada penelitian Kurniawan K.Y (2015) masalah yang ditekankan yaitu bagaimana pengaruh yang timbul dari adanya pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian Kusuma dkk (2014) masalah yang ditekankan yaitu bagaimana pengaruh yang timbul dari adanya penempatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian Pratama A. (2018) masalah yang ditekankan yaitu bagaimana pengaruh yang timbul dari adanya komitmen organisasi dan kompensasi untuk kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian Supatmi dkk (2013) masalah yang ditekankan yaitu bagaimana pengaruh yang timbul dari adanya pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan pada penelitian Manik dkk (2014) masalah yang ditekankan yaitu bagaimana pengaruh yang timbul dari

adanya kompetensi karyawan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan pada penelitian Parimita dkk. (2018) dan Hakim dkk (2019) menekankan masalah pada bagaimana Pengaruh adanya motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian Muttaqien F. (2014), Rustilah S. (2018), dan Harahap dkk. (2019) menekankan masalah pada bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Tentang penelitian Muttaqien F. (2014) penekanan masalah juga dilakukan pada variable mana yang lebih dominan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pada penelitian lain, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nirmalasari L. (2014), Abadiyah R. & Purwanto D. (2016), Hatta M., Musnadi S. & Mahdani (2013) serta Sugiyarti G. (2012) masalah yang dibahas lebih kompleks lagi yaitu menekankan pada bagaimana pengaruh dari adanya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kerja sama, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2) Langkah penelitian atau metode penelitian yang digunakan**

Nirmalasari L. (2014) menggunakan desain penelitian studi verifikatif yaitu metode pengujian kebenaran dari hipotesis dengan alat statistik dimana Nirmalasari menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang kemudian diolah menggunakan analisis jalur atau path analysis.

Manik dkk (2014), Rustilah S. (2018), Sugiyarti G. (2012), dan Agathanisa dkk (2018) menggunakan desain penelitian yang sama yaitu analisis deskriptif dimana Manik dkk (2014) menggunakan data sekunder sebagai alat pengumpulan data yang kemudian diolah menggunakan analisis jalur atau path analysis. Sedangkan Rustilah S. (2018) melakukan Studi pustaka dan penelitian lapangan seperti kuisioner, dokumentasi dan observasi sebagai alat pengumpulan datanya yang kemudian diolah menggunakan analisis regresi. Sugiyarti G. (2012) dan Agathanisa dkk (2018) kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data, yang kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi.

Supatmi dkk (2013) Pratama A. (2018) menggunakan desain penelitian yang sama yaitu metode kualitatif dengan alat pengumpulan data menggunakan kuisioner dimana Supatmi dkk mengolah datanya menggunakan analisis jalur atau path analysis sedangkan Pratama A. menggunakan analisis regresi.

Parimita dkk. (2018). menggunakan desain penelitian deskriptif dan explanatory dengan alat pengumpulan data menggunakan kuisioner kemudian data dianalisis menggunakan regresi

analys. Muttaqien F. (2014) menggunakan desain penelitian studi eksplanatory dengan alat pengumpulan data menggunakan kuisioner lalu datanya diolah dengan menggunakan skala likert. Harahap dkk (2019) menggunakan desain penelitian eksploratif dengan alat pengumpulan data menggunakan kuisioner menggunakan analisis jalur atau path analysis.

Abadiyah dkk (2016), Kurniawan K.Y (2015) Kusuma dkk (2014) Hatta dkk (2013) Hakim dkk (2019) menggunakan desain penelitian yang sama yaitu metode kuantitatif dengan alat pengumpulan data menggunakan kuisioner. Abadiyah dkk dan Hatta dkk menggunakan The Structural Equation Modelling (SEM) untuk menganalisis datanya, dan Kusuma dkk menggunakan analisis jalur atau path analysis, sedangkan Kurniawan dan Hakim dkk menggunakan analisis regresi untuk mengolah datanya.

## **PEMBAHASAN**

### **1) Analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari setiap penelitian**

Dengan berbagai metode pengumpulan data dan pengolahan data, dominan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberian kompensasi merupakan sikap timbal balik yang dilakukan oleh perusahaan untuk karyawannya tentunya sesuai dengan kemampuan karyawan, karyawan merasa kepuasan kerjanya tercapai saat output yang dihasilkannya sesuai. Kompensasi juga dapat menjadi tolak ukur nilai untuk karyawan seberapa kecil atau besar jumlahnya. Jika balas jasa yang diterima semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikimati juga meningkat. Akibatnya, kepuasan kerjanya meningkat lebih baik. Selain kompensasi terdapat beberapa factor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Factor-faktor tersebut diantaranya, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, pengembangan karir dan penempatan kerja.

Berdasarkan hasil analisis dari jurnal-jurnal yang didapat, diantara beberapa jurnal penelitian lebih dominan menunjukkan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Keterkaitan atau Hubungan antara variabel terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan tergolong tinggi yaitu sebesar 38,4% (Agathanisa dkk, 2018). Selain itu, pada penelitian Rustilah S. (2018) dan Pratama A. (2018) juga didapatkan hasil yang sama yaitu memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang

signifikan. Parimita dkk (2018) pada penelitiannya juga menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kompensasi juga dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian-penelitian sebelumnya juga mendukung hasil dari para peneliti ini. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan K.Y (2015) pada hasil uji hipotesisnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan tingkat kompensasi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sama halnya seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supatmi dkk (2013) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif dan signifikan dimana kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh Abadiyah dkk (2016), Muttaqien F. (2014), Kusuma dkk (2014) dan Hatta dkk (2013) menunjukkan hasil penelitian yang sama yaitu Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan ini dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan pada penelitian Hakim dkk (2019) kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja namun berada di kategori sedang, artinya kepuasan kerja dapat tercapai dengan pemenuhan factor lain selain dari pemberian kompensasi. Sugiyarti G. (2012) memberikan hasil penelitian yang lebih luas dimana lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nirmalasari L. (2014) diperoleh hasil pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu cukup signifikan, namun pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi, kompensasi untuk kepuasan kerja Karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang termasuk kategori sangat signifikan. Kompensasi memberikan berpengaruh yang cukup signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 17, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja mencapai 33% sementara yang lain dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini Manik dkk (2014).

Berbeda dari penelitian-penelitian lain yang telah dibahas Harahap dkk (2019) pada penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai sig.0.772 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 maka kita dapat mengatakan bahwa variabel kompensasi secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 1. Tabel literature review

No	Penulis	Judul	Desain	Responden	Prosedur penilaian	Hasil
1.	Leli Nirmalasari	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung	Verifikatif metode	48 karyawan PT Kautsar Utama Bandung	Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dilakukan dengan path analysis (analisis jalur).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan cukup signifikan.</li> <li>• kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ul>
2.	Ester Manik, Wiarah	PENGARUH KOMPETENSI	metode deskriptif analisis	158 orang paramedis	Analisis data digunakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• terdapat pengaruh yang signifikan</li> </ul>



		NSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PARAMESI A DI RUMAH SAKIT CIBABAT KOTA CIMAHI			dengan analisis jalur (path analysis). Dan pengoperasian penghitungannya menggunakan program SPSS Ver. 17	<p>kompensasi terhadap kepuasan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> </ul>
3.	Fauzan Muttaqien	PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Penelitian ini bersifat penjelasan (explanatory)	42 responden dari berbagai posisi tugas	Alat ukur yang digunakan adalah kuisioner, wawancara, dan dokumentasi. Data diperoleh dengan menggunakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja</li> <li>• secara simultan</li> </ul>

		OUTSOURCING PADA PT. BRI (Persero), tbk. CABANG LUMAJANG			korelasi dan analisis regresi.	terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan kompensasi sebagai variable yang lebih dominan.
4.	Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami	PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN	Kualitatif	staf dan karyawan BPR Nusamba Wlingi berjumlah 87 orang	Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (path analysis) yang terstandarisasi dan dihitung melalui program SPSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh</li> </ul>

						signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Rifdah Abadiyah & Didik Purwanto	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya	pendekatan kuantitatif	karyawan pada Bank Syari'ah Mandiri sebanyak 30 orang	Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.</li> </ul>
6.	Sri Rustilah	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI TENAGA KONTRAK	metode deskriptif	70 orang karyawan Tenaga Kontrak (NonPNS) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis	Penelitian ini menganalisis data menggunakan analisis korelasi dan regresi ganda program SPSS versi 16.00 for windows	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja</li> <li>• Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja</li> </ul>

						melalui kepuasan kerja.
7.	Angga Pratama	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	studi analisis deskriptif kualitatif	100 orang responden	Alat ukur yang digunakan adalah kuisioner. Data diolah menggunakan program SPSS ver 24. for windows melalui pengujian regresi linier sederhana dan berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</li> <li>• Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>
8.	Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap	penelitian eksploratif	145 orang karyawan PT PLN (Persero)	Alat ukur yang digunakan adalah kuisioner.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap</li> </ul>

		Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja			Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24 dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis data menggunakan path analisis.	<p>Motivasi Kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.</li> <li>• Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja tanpa dimediasi oleh Motivasi</li> </ul>
9.	Kenny Yulianto Kurniawan	PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	metode kuantitatif	70 orang karyawan PT. Parit Padang Global di Surabaya	Alat ukur yang digunakan adalah kuisisioner. Menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>• pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan</li> </ul>

		AN DI PT PARIT PADANG GLOBAL			program SPSS.	kerja karyawan.
10.	Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru	PENGARU H MOTIVASI KERJA DAN KOMPENS ASI TERHADA P KEPUASA N KERJA PADA KARYAW AN PT TRIDAYA ERAMINA BAHARI	metode deskriptif dan explanatory	70 karyawan PT Tridaya Eramina Bahari.	Alat ukur yang digunakan adalah kuisiонер kemudian diolah dengan program SPSS 24.0.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.</li> <li>• Motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan kerja.</li> </ul>
11.	I Putu Satria Wira Kusuma, Komang Ardan	PENGARU H PENEMPA TAN DAN KOMPENS ASI TERHADA P KEPUASA N KERJA	Metode kuantitatif	64 orang	Pengumpu lan data mengguna kan metode observasi, kuesiонер dan wawancar a. Teknik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara penempatan, kompensasi terhadap</li> </ul>

		DAN KINERJA KARYAWAN			<p>analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur (path analysis).</p>	<p>kepuasan kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pengaruh secara langsung penempatan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• secara tidak langsung penempatan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</li> <li>• terdapat pengaruh secara total antara penempatan dan kompensasi</li> </ul>
--	--	----------------------------	--	--	---	---

						terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
12.	Muhammad Hatta, Said Musnadi, Mahdani	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT.PLN (Persero) WILAYAH ACEH	Metode kuantitatif	137 orang	Menganalisis data menggunakan The Structural Equation Modelling (SEM) dari paket software statistik AMOS 22.0 dalam model dan pengkajian hipotesis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>• gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• kompensasi berpengaruh terhadap</li> </ul>



						<p>kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</li> </ul>
13.	Arif Rahman Hakim, Muhdi	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH	pendekatan kuantitatif	83 orang	Alat ukur yang digunakan yaitu kuisioner lalu dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear dan analisis regresi berganda.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>• Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap</li> </ul>

		TIMUR KABUPAT EN PEMALAN G				kepuasan kerja.
14.	Gita Sugiyarti	PENGARU H LINGKUN GAN KERJA, BUDAYA ORGANIS ASI DAN KOMPENS ASI TERHADA P KEPUASA N KERJA UNTUK MENINGK ATKAN KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA FAKULTA S EKONOMI UNIVERSI TAS 17	metode diskriptif	45 orang	Alat ukur yang digunakan yaitu kuisisioner. Pengumpu lan data dengan pertanyaa n tertutup. Metode analisis data mengguna kan regresi linear melalui program SPSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</li> <li>• Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.</li> </ul>

		AGUSTUS 1945 SEMARAN G)				
15.	Citha Agathanis, Arif Partono Prasetio	PENGARU H KOMPENS ASI TERHADAP P KEPUASA N KERJA KARYAW AN INDOGRO SIR SAMARIN DA	analisis deskriptif	107 karyawan Indogrosir Samarinda.	Penelitian ini mengguna kan analisis regresi linear sederhana software IBM SPSS 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja.</li> </ul>

## SIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

Dari 15 penelitian yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika adanya peningkatan pemberian kompensasi maka juga dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang ditugaskan, dan begitupun sebaliknya, jika tingkat kompensasi yang diberikan mengalami penurunan maka tingkat kepuasan kerja ikut berakibat mengalami penurunan.

Dengan melakukan pengelolaan yang baik terhadap pemberian kompensasi yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus mempertahankan kondisi dimana karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya salah satunya karena adanya pemberian kompensasi. Kepuasan kerja tercapai atau meningkat maka kinerja karyawan juga

meningkat. Pemberian kompensasi selain meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, juga dapat meningkatkan karyawan menjadi loyal dengan perusahaan. Sehingga sangat penting untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan karena merupakan salah satu factor yang cukup berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja.

### **SARAN**

Dari hasil Literature review merekomendasikan perlunya mempertahankan kebijakan terhadap pemberian kompensasi untuk menjaga loyalitas karyawan dalam pekerjaannya sehingga karyawan dapat menerima dan merasa puas dengan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan yang dibutuhkan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola pemberian kompensasi ini dengan baik agar sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan. Dengan demikian, pemberian kompensasi menjadi langkah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### **KEPUSTAKAAN**

1. Parimita, Widya; Khoiriya, Siti; Handaru Agung, W. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT TRIDAYA ERAMINA BAHARI. **9**, 125–144 (2018).
2. Nirmalasari, L. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi , Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. **XI**, 53–66 (2014).
3. Hakim, A. R. M. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH TIMUR KABUPATEN PEMALANG. **29**, 105–115 (2019).
4. Pratama, A. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. **1**, 122–141 (2018).
5. Manik Ester & Wiarah. PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PARAMESIA DI RUMAH SAKIT CIBABAT KOTA CIMAHI. **8**, 62–72 (2014).
6. Abadiyah, R. & Purwanto, D. Pengaruh Budaya Organisasi , Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya Abstrak Pendahuluan. **2**, 49–66

(2016).

7. Supatmi, Mamik Eko; Nimran, Umar; Utami, H. N. Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. **7**, 25–37 (2013).
8. Hatta, M., Musnadi, S. & Mahdani. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT.PLN (Persero) WILAYAH ACEH. **1**, 70–80 (2017).
9. Rustilah, S. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI TENAGA KONTRAK. **2**, 219–222 (2018).
10. Sugiyarti, G. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI ( STUDI PADA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG ). **1**, 73–83 (2012).
11. Kusuma, I. P. S. W. & Ardana, K. PENGARUH PENEMPATAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. 2066–2085 (2014).
12. Muttaqien, F. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT. BRI (Persero), tbk. CABANG LUMAJANG. **4**, 19–33 (2014).
13. Kurniawan, K. Y. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT PARIT PADANG GLOBAL. **3**, 115–120 (2015).
14. Agathanisa, C. & Prasetio, A. P. PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN INDOGROSIR SAMARINDA. **2**, 308–319 (2018).
15. Harahap, Dewi Suryani; Khair, H. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. **2**, 69–88 (2019).