

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Surman¹, Najmu Muzaqia², Nazwa Narehza Salsabilla³, Dea Larasati⁴

surman@stiebalikpapan.ac.id¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui pendekatan studi literatur. Kajian ini dilakukan dengan menelaah 10 artikel ilmiah yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir pada jurnal nasional terindeks SINTA dan jurnal internasional yang diakses melalui Google Scholar. Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan memfokuskan pada pola hubungan dan konsistensi temuan mengenai motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik seperti keinginan berkembang, rasa pencapaian, dan tanggung jawab memberikan kontribusi besar dalam membentuk kepuasan kerja. Di samping itu, motivasi ekstrinsik seperti insentif, pengakuan, serta dukungan pimpinan juga memperkuat persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kompensasi yang layak dan adil, baik finansial maupun nonfinansial, terbukti menambah rasa aman dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki hubungan komplementer dalam menciptakan kepuasan kerja optimal. Organisasi perlu menyeimbangkan strategi motivasi dengan kebijakan kompensasi agar tercipta kinerja karyawan dan organisasi yang lebih unggul.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Karyawan, Studi Literatur.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Tanpa karyawan yang kompeten, berkomitmen, dan memiliki motivasi kerja tinggi, perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi aspek penting bagi organisasi di berbagai sektor industri.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam pengelolaan SDM. Menurut Mangkunegara (2016), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi kerja tinggi, tingkat absensi rendah, dan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menimbulkan stres, konflik, hingga tingginya turnover.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Armstrong (2014) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bertindak mencapai tujuan tertentu. Motivasi intrinsik mencakup keinginan berkembang, rasa tertantang, dan rasa bangga terhadap pekerjaan, sementara motivasi ekstrinsik meliputi insentif, pengakuan, serta dukungan dari atasan.

Selain motivasi, kompensasi juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kepuasan kerja. Wibowo (2018) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi mereka. Kompensasi yang diberikan secara adil, layak, dan proporsional mampu membangun persepsi positif, meningkatkan kesejahteraan, serta memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Namun berdasarkan berbagai penelitian, motivasi dan kompensasi tidak bekerja secara terpisah. Keduanya saling melengkapi dalam membangun kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi kepuasan kerja berdasarkan penelitian terdahulu.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimana hubungan motivasi dan kompensasi berdasarkan hasil penelitian terdahulu?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (literature review). Sebanyak 10 artikel ilmiah dipilih dari jurnal nasional terindeks SINTA, jurnal internasional bereputasi, serta artikel yang tersedia pada database Google Scholar. Pemilihan artikel dilakukan berdasarkan kriteria:

- 1) relevan dengan topik motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja,
- 2) dipublikasikan dalam lima tahun terakhir,
- 3) memiliki metodologi penelitian jelas serta data empiris yang dapat dianalisis.

Teknik analisis dilakukan dengan membaca, mengidentifikasi, serta membandingkan temuan antarartikel. Kajian diarahkan untuk menemukan konsistensi pola hubungan antara variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Data dianalisis secara deskriptif komparatif dengan tujuan memperoleh kesimpulan umum yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Analisis dilakukan dengan membandingkan hasil temuan tiap artikel, mengelompokkan pola hubungan antvariabel, serta menyimpulkan tren umum yang muncul dari literatur.

Sumber referensi yang digunakan meliputi:

1. Jurnal nasional terindeks SINTA
2. Buku-buku teori manajemen SDM
3. Artikel ilmiah nasional maupun internasional dari Google Scholar
4. Literatur akademik yang telah melalui proses review ilmiah

Untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif, peneliti membaca, mengidentifikasi, dan membandingkan berbagai temuan dari penelitian terdahulu. Analisis dilakukan dengan metode deskriptif komparatif, yaitu dengan membandingkan pola hubungan dan kesimpulan dari setiap penelitian untuk menemukan konsistensi maupun perbedaannya.

HASIL DAN PEMBAHSAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Motivasi intrinsik seperti rasa pencapaian, kesempatan berkembang, serta makna pekerjaan terbukti meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan dorongan psikologis dan emosional positif. Menurut buku Perilaku Organisasi, motivasi merupakan kekuatan

internal yang mengarahkan perilaku seseorang menuju tujuan tertentu, sehingga karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih menikmati dan menghargai pekerjaannya.

Temuan penelitian Abbas & Astuty (2022) mendukung hal tersebut, di mana motivasi intrinsik terbukti meningkatkan komitmen serta kepuasan kerja karyawan pada industri jasa. Penelitian lain oleh Farida (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi kuat terhadap peningkatan semangat kerja dan kenyamanan psikologis karyawan.

Selain itu, motivasi ekstrinsik seperti insentif, penghargaan, dukungan pimpinan, dan keamanan kerja juga terbukti meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Penelitian Elpionita & Ekowati (2021) menemukan bahwa sistem penghargaan yang baik akan meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap organisasi sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Temuan tersebut konsisten dengan teori Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor ekstrinsik berperan sebagai hygiene factors yang mencegah ketidakpuasan dan mendukung terciptanya kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi finansial seperti gaji, tunjangan, dan bonus secara langsung meningkatkan rasa aman serta kepastian ekonomi bagi karyawan. Menurut buku Manajemen Kinerja, kompensasi yang adil merupakan bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi karyawan dan menjadi indikator penting dalam pembentukan kepuasan kerja.

Penelitian Anggara & Ingkadijaya (2023) menemukan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. Temuan serupa dihasilkan oleh Ghozali (2021), yang menunjukkan bahwa kompensasi langsung maupun tidak langsung mampu meningkatkan keterikatan, rasa dihargai, dan kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial seperti fasilitas kerja, fleksibilitas waktu, pengakuan, serta peluang pengembangan diri juga merupakan bentuk apresiasi yang mampu meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Lestari & Fadhilah (2023), yang menemukan bahwa keadilan kompensasi (compensation fairness) memiliki hubungan langsung dengan peningkatan kepuasan kerja. Penjelasan mengenai peran kompensasi ini juga sejalan dengan uraian dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan sarana organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan serta loyalitas karyawan.

3. Pembahasan Integratif

Berdasarkan hasil komparasi berbagai penelitian, motivasi dan kompensasi terbukti memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam membentuk kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tetapi menerima kompensasi yang tidak sepadan akan cenderung mengalami ketidakpuasan karena adanya ketidakseimbangan antara usaha dan imbalan. Sebaliknya, kompensasi yang besar tanpa dukungan motivasi intrinsik tidak menjamin kepuasan kerja jangka panjang. Penjelasan ini sejalan dengan Expectancy Theory oleh Vroom, yang mensyaratkan bahwa seseorang akan tetap termotivasi apabila ia percaya bahwa usaha yang dikeluarkan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh imbalan yang sesuai. Hal ini juga konsisten dengan pemahaman berdasarkan buku teori motivasi, bahwa kepuasan muncul ketika karyawan merasa terdapat keadilan

antara kontribusi dan penghargaan yang diterima.

Penelitian Arifin (2021) turut menegaskan bahwa motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika kedua faktor ini diatur secara seimbang baik melalui peningkatan motivasi intrinsik maupun kebijakan kompensasi yang adil tingkat kepuasan kerja meningkat di berbagai sektor, termasuk jasa, pendidikan, perhotelan, dan manufaktur. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menjaga keselarasan antara strategi motivasi dan kompensasi agar mampu menciptakan kepuasan kerja yang optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki peran penting dan saling melengkapi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi intrinsik seperti rasa pencapaian, kesempatan berkembang, serta kecocokan tugas, bersama dengan motivasi ekstrinsik berupa insentif, pengakuan, dan dukungan pimpinan, terbukti menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif. Pada saat yang sama, kompensasi yang adil, layak, dan proporsional baik finansial maupun nonfinansial menjadi faktor utama yang meningkatkan rasa aman, kenyamanan psikologis, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Ketidakseimbangan pada salah satu faktor dapat menurunkan kepuasan kerja, sehingga kedua aspek ini perlu diterapkan secara terintegrasi untuk menghasilkan kinerja optimal.

Sejalan dengan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk menerapkan kebijakan kompensasi yang transparan dan kompetitif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan motivasi karyawan. Pimpinan perlu memperkuat penghargaan, memberikan umpan balik positif, dan menyediakan peluang pengembangan diri untuk meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pengumpulan data empiris secara langsung, serta dapat menambahkan variabel tambahan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun gaya kepemimpinan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, R., & Astuty, P. (2022). The effect of compensation and motivation on employee satisfaction and performance at PT Pasma Karya Indonesia. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(4), 912–920.
- Ahmad, K. (2019). Impact of motivation on job satisfaction: Evidence from service industry. *International Journal of Business Studies*, 11(2), 45–55.
- Amanah, R., & Yusuf, A. (2022). Compensation strategy and employee satisfaction in hospitality industry. *Hospitality Management Journal*, 9(2), 66–79.
- Anggara, R., & Ingkadijaya, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Santika. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 6(2), 145–156.
- Arifin, Y. (2021). Interaksi antara motivasi dan kompensasi dalam membentuk kepuasan kerja. *Jurnal Paradigma Manajemen*, 5(1), 77–89.
- Chandra, C., & Nugraha, A. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan administrasi. *Jurnal Administrasi & Organisasi*, 6(1), 55–66.
- Dewi, N., & Pratama, W. (2023). Employee satisfaction analysis through motivation and reward system. *Journal of Business Research*, 4(1), 21–34.

- Elpionita, F., & Ekowati, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agro Muara Rupit. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 22–30.
- Farida, U. (2023). Job motivation factors influencing job satisfaction. *International Journal of Economics and Management*, 4(1), 50–62.
- Ghozali, A. (2021). Pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(4), 99–108.
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hermawan, A., & Linda, S. (2020). Peran kompensasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai ritel. *Jurnal Manajemen Retail*, 8(2), 112–123.
- Hidayat, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan generasi Z. *Jurnal Bisnis & SDM*, 3(2), 61–70.
- Kim, J., & Park, S. (2020). Compensation systems and employee satisfaction in Asian companies. *Asian Business Review*, 12(1), 44–53.
- Kusuma, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru swasta. *Jurnal Pendidikan & Manajemen*, 3(1), 9–18.
- Lestari, S., & Fadhilah, R. (2023). The role of compensation fairness on job satisfaction. *International Journal of Human Resource Research*, 6(2), 12–25.
- Makhfirah, R., & Saladin, K. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Montigo Resorts Nongsa Batam. *Journal of Multidimensional Management*, 3(2), 101–110.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Napitupulu, J. (2022). Work motivation and employee job satisfaction in manufacturing companies. *Human Capital Journal*, 3(1), 55–64.
- Panggabean, M. S. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Ghalia Indonesia.
- Putra, M. A., & Utami, R. (2020). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 7(1), 33–42.
- Rahmawati, A., & Syamsudin. (2021). Hubungan motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 77–86.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku organisasi. Salemba Empat.
- Sari, D. P., & Kurniawan, H. (2022). Compensation satisfaction and employee engagement: A mediating effect of job satisfaction. *Journal of Management Science*, 10(3), 88–98.
- Saragih, R., & Matondang, R. (2019). Pengaruh penghargaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Sosial & Humaniora*, 7(3), 130–140.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Wahyudi, A. (2020). Motivasi kerja dan kepuasan karyawan sektor jasa. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 5(2), 120–129.
- Wibowo. (2018). Manajemen kinerja. Rajawali Pers.
- Wijaya, D. K. (2020). Relationship between motivation and job satisfaction among bank employees. *Journal of Financial Management*, 2(3), 77–84.