
Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasnaa Rizky Putri Qurrotu'ainii

Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: rizkyhasnaa1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan karyawan yang efektif. Faktor-faktor seperti kompensasi yang memadai, motivasi kerja yang kuat, dan lingkungan kerja yang kondusif diyakini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur yang membandingkan berbagai teori dan hasil penelitian sebelumnya. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan ini mendukung pentingnya perhatian terhadap kompensasi yang adil, upaya meningkatkan motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation, work motivation, and work environment on employee performance. Human Resource Management (HRM) plays an important role in achieving organizational goals through effective employee management. Factors such as adequate compensation, strong work motivation, and a conducive work environment are believed to contribute significantly to improving employee performance. This research employs a qualitative method with a literature study approach that compares various theories and results from previous research. The analysis shows that the three factors are interrelated and have a positive influence on employee performance. This conclusion reinforces the importance of fair compensation, efforts to increase work motivation, and creating a comfortable work environment to achieve optimal performance in the organization.

Keywords: Employee Performance; Compensation; Work Environment; Work Motivation.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan, perusahaan dalam bidang industri, perdagangan, atau jasa selalu berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan aktivitas dalam perusahaan tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi, sarana, atau prasarana yang ada, tetapi juga pada pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen umum yang mencakup berbagai aspek seperti pengendalian, pelaksanaan, pengorganisasian, dan perencanaan (Rivai, 2013). Untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal, diperlukan keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan dapat dianggap sukses jika perusahaan tempat mereka bekerja berkembang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Kompensasi adalah paket keseluruhan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka di perusahaan (Wibowo, 2014). Kompensasi dipandang sebagai sesuatu yang setara dengan usaha yang dilakukan. Motivasi adalah faktor yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku karyawan agar bekerja lebih keras dan mencapai hasil optimal (Hasibun, 2014). Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang mencerminkan apakah karyawan merasa senang atau tidak dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan perasaan individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Handoko, 2014).

Kompensasi mencakup semua hal yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik. Ini mencakup seluruh imbalan yang diterima seorang pekerja sebagai hasil dari kontribusinya di perusahaan, baik dalam bentuk uang atau barang, secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini sangat terkait dengan imbalan finansial yang diberikan berdasarkan hubungan kerja. Kompensasi menjadi alasan utama bagi karyawan untuk tetap bekerja, karena dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka, baik kebutuhan primer maupun sekunder. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan pentingnya kompensasi bagi karyawan. Kompensasi adalah pendapatan yang diterima dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan (Djati dan Khusaini, 2003).

Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor utama yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan dalam berperilaku secara sukarela saat melakukan pekerjaan. Motivasi kerja mencakup berbagai kekuatan atau energi yang berasal dari dalam maupun luar pekerjaan, yang mempengaruhi usaha terkait pekerjaan, termasuk arah, intensitas, dan ketekunan yang ditunjukkan oleh individu. Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mempengaruhi seseorang dalam menentukan arah perilaku (*direction of behavior*) dalam sebuah organisasi, tingkat usaha yang dikeluarkan (*level of effort*), serta tingkat ketekunan dalam menghadapi hambatan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat serta baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja adalah kemauan untuk mengerahkan usaha menuju tujuan-tujuan organisasi, yang tentunya dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kelancaran bisnis perusahaan tetapi juga memberikan dampak positif terhadap seluruh karyawan, baik dari segi karir maupun kepribadian. Perusahaan perlu memperhatikan hal ini sebagai upaya menjaga karyawan, karena setiap karyawan tentu mengharapkan timbal balik berupa lingkungan kerja yang sesuai, baik dari aspek fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kondisi fisik dan non-fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman. Hal ini mencakup penyediaan fasilitas keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas. Dengan kondisi fisik dan non-fisik yang memadai, produktivitas kerja akan meningkat (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020). Artikel ini membahas dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Artikel ini akan menganalisis pengaruh Kompensasi (X1) Motivasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y1) sebuah kajian Review Literature Manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses yang melibatkan perolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta pengelolaan hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan aspek-aspek keadilan. Sinambela (2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia atau aset utama melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen dan operasional, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kompensasi

Menurut Werther Jr dan Davis (1981), kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik dalam bentuk upah per jam maupun gaji periodik yang dirancang dan dikelola oleh departemen personalia. Sementara itu, Kadarisman (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) yang terkait dengan segala jenis imbalan yang diterima individu sebagai penghargaan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Karyawan menukarkan tenaga mereka untuk mendapatkan imbalan baik finansial maupun non-finansial. Kadarisman (2012) menjelaskan bahwa kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan, yang berarti kompensasi diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Motivasi kerja

Hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas serta kinerja karyawan terbukti sangat kuat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hadiah Naa Bofofa Okine (2021), organisasi yang memberikan perhatian khusus pada motivasi karyawan, seperti melalui pengakuan, otonomi dalam bekerja, serta kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan, cenderung memiliki karyawan yang tetap termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Pengakuan ini bisa berupa penghargaan atas prestasi, umpan balik positif, dan penghormatan atas kontribusi mereka. Sementara itu, otonomi memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja.

Pentingnya pemahaman teoritis tentang faktor-faktor pendorong motivasi karyawan. Organisasi yang berhasil mengidentifikasi dan memahami pendorong motivasi ini dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk memupuk tenaga kerja yang bersemangat dan berdaya saing tinggi. Strategi tersebut bisa mencakup program pelatihan dan pengembangan, mentoring, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Dengan demikian, organisasi yang fokus pada aspek-aspek ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, lebih kreatif, dan lebih loyal, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang organisasi.

Lingkungan kerja

Menurut Sutrisno (2011), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Sunyoto (2012) menambahkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, dan pencahayaan. Sedarmayanti (2011) menguraikan bahwa lingkungan kerja meliputi semua kondisi yang berhubungan dengan interaksi antara rekan kerja atau antara karyawan dengan

atasan. Secara umum, Sedarmayanti (2001) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen seperti ruang kerja, peralatan, suhu, dan pencahayaan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek-aspek seperti hubungan antar karyawan, budaya perusahaan, dan suasana kerja secara keseluruhan. Kedua jenis lingkungan ini saling mempengaruhi dan berperan penting dalam menentukan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Dalam konteks yang lebih luas, pemahaman tentang pentingnya lingkungan kerja yang baik menjadi semakin relevan. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan mental dan emosional mereka. Organisasi yang berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat mengharapkan peningkatan dalam kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan efisiensi operasional secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencakup berbagai faktor seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan, peluang karir, serta umpan balik kinerja. Faktor-faktor ini berperan penting dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat bekerja dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Para penulis dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa langkah yang disarankan meliputi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan peluang pengembangan karir yang memadai, memberikan pelatihan yang relevan, dan mengimplementasikan program pengembangan kinerja yang efektif bagi karyawan.

Selain itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa komunikasi terbuka dan umpan balik yang konstruktif menjadi bagian dari budaya kerja. Penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik juga merupakan elemen penting yang dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai kinerja optimal melalui pemanfaatan potensi penuh dari sumber daya manusia yang dimiliki. Upaya berkelanjutan dalam menciptakan kondisi kerja yang positif dan mendukung akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjangnya (Anastasios D. Diamantidis, 2018).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berupa studi literatur atau Library Research. Jenis penelitian ini melibatkan pengkajian teori dengan membandingkannya dengan berbagai teori yang ada dalam literatur atau hasil penelitian sebelumnya yang dipublikasikan dalam artikel-artikel ilmiah terkait dengan bidang manajemen sumber daya manusia. Semua artikel ilmiah yang disitasi berasal dari pencarian data literasi menggunakan Mendeley dan Google Scholar. Penelitian kualitatif dalam studi literatur ini dilakukan melalui kajian pustaka secara konsisten, dengan menggunakan beberapa pendapat metodologi yang tepat (Wydyanto & Ilhamalimy, 2021). Metode ini diterapkan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan yang diajukan peneliti. Alasan dilakukannya penelitian kualitatif adalah karena sifat eksploratifnya. Selanjutnya, dilakukan pembahasan mendalam pada bagian pustaka yang relevan atau pustaka yang direview, karena bagian ini merupakan dasar perumusan hipotesis dan akan menjadi bahan perbandingan dengan hasil atau temuan dari penelitian sebelumnya untuk mengungkap kebenaran dari teori yang ada (Permatasari dan Jaelani, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan mencakup gaji, fasilitas jaminan sosial, uang tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya yang dianggap sebagai sumber penghasilan serta status sosial bagi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2014), kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, Tingkat kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Organisasi yang menetapkan Tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi

Penelitian terdahulu oleh Muljani (2002) dan Firmandari (2014) menunjukkan bahwa variabel gaji dan tunjangan memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan gaji dan tunjangan yang memadai cenderung bekerja dengan semangat dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh Perusahaan. Studi yang dilakukan oleh Arifudin (2019) juga mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Fauzi (2014) menyatakan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berprestasi, serta motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan dari perusahaan, sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan.

Penelitian oleh Suhardi (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, beberapa penelitian lainnya menunjukkan hasil yang bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi spesifik dari setiap organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Penelitian oleh Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, meskipun motivasi tidak berpengaruh signifikan.

Studi lainnya oleh Ratnasari, Buulolo, dan Nasrul (2020) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Penelitian Shanty dan Mayangsari (2017) juga menunjukkan bahwa hanya lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel motivasi dan kompensasi tidak signifikan.

KESIMPULAN

Hasil dari studi literatur menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian yang dianalisis menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai, motivasi kerja yang kuat, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, merupakan faktor-faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, terdapat beberapa gap dalam penelitian sebelumnya terkait pengaruh variabel-variabel ini, yang menunjukkan bahwa hasil-hasil penelitian bisa bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi spesifik dari setiap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Wydyanto, W., Rafqi Ilhamalimy, R., & Ilhamalimy, R. R. (2021). The Influence of Service Quality and Product Quality on Purchase Decisions and Customer Satisfaction (Marketing Management Literature Review).3(2).
- Permatasari, B., & Jaelani, J. (2024). The effect of perceived value on e-commerce applications in forming customer purchase interest and its effect on user loyalty. *Journal of E-Commerce Studies*, 10(2), 123-145.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson
- Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (TAM) Telkom Bandung. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan.
- Trisna, A., & Guridno, E. (tahun). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The impact of compensation, motivation and job satisfaction on employee performance in the company: A review literature. *Management Science Letters*, 3(6), 3476-3482. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2022.10.009>
- Hadih Naa Boafoa Okine, GY (2021). *Motivasi Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas/ Kinerja Karyawan*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Anastasios D. Diamantidis and Prodromos Chatzoglou. 2018. "Factors affecting employee performance: an empirical approach", Department of Production and Management Engineering, Democritus University of Thrace, Xanthi, Greece.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Muljani, Ninuk (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 4 No. 2.
- Firmandari, Nuraini. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Arifudin, O. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 184–190. Volume 3, No 2, Mei 2019
- Fauzi, A. 2014. Valuasi Ekonomi dan Penilaian Kerusakan Sumber Daya Alam dan Lingkungan. PT Penerbit IPB Press.
- Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. Batam: Universitas Putera Batam.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Ratnasari, S. L., M. Buulolo dan H. W. Nasrul. 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)* 2(1): 22-23.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
