



PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

Lia Margaret Silalahi¹

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka, lia.margaret766@gmail.com

Korespondensi Penulis: Lia Margaret Silalahi

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja kariawan. Kepuasan kerja dipercaya dapat memberikan kariawan sebuah motivasi untuk bekerja dan berinovasi guna membantu pencapaian tujuan organisasinya sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab masing-masing pekerja. Variabel yang digunakan dalam riset ini ialah Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Tujuan penulisan artikel ini untuk membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil artikel literature review ini adalah: 1) Kualitas SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja kariawan; 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja kariawan; dan 3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja kariawan.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu asset penting bagi sebuah perusahaan didalam mencapai tujuan dan menjalankan visi dan misinya. SDM (*Man Power*) ialah tenaga kerja yang hidup yang terlibat didalam suatu organisasi perusahaan. Sementara manajemen SDM dapat diartikan sebagai sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada kariawan, memperhatikan hubungan kerja mereka termasuk kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan yang dialami para SDM tersebut, (Dessler, 2003 dalam”, (Panggabean, 2020).

Dewasa ini, sering sekali terdapat masalah didalam perusahaan yang ternyata diakibatkan oleh kurangnya kreativitas SDM(kariawannya) didalam bekerja. Setelah dirunut kembali ternyata akar permasalahannya datang dari kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh kariawan membuat rendahnya motivasi kerja yang berdampak kurang baik bagi perusahaan. Apalagi dijamin Pandemi Covid 19 ini, bahwa perusahaan-perusahaan betul betul ditantang untuk mampu bersaing dipasar untuk tetap berdiri walau persaingan teknologi,

market dan produk sudah semakin sengit. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat mengabaikan *man power*-nya begitu saja. Karena dengan memiliki SDM yang unggul maka perusahaan akan juga mampu menghadapi persaingan sengit tersebut.

Dalam memiliki SDM yang unggul dan ulet sehingga mampu mempertahankan eksistensi daya saing dan ekuitas merek dipasar yang kian sengit, maka perusahaan harus dapat menjamin kepuasan kinerja SDMnya selama bekerja diperusahaan tersebut. Dengan kepuasan kerja yang maksimal maka SDM akan mampu bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan efisien dan efektif.

Riset ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang akan mempengaruhi kepuasan kinerja SDM termasuk peningkatan kualitas SDMnya, kompensasi, dan lingkungan kerja yang didapat oleh SDM selama bekerja. Ketiga hal ini akan menjadi variabel yang diteliti untuk mencapai kepuasan kinerja.

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

- 1) Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia ialah suatu asset penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan visi, misi dan tujuannya. Terutama bagi perusahaan jasa, peranan kariawan (SDM) sangat vital dalam menentukan kesuksesan perusahaannya karena hampir seluruh kegiatannya dioperasikan oleh manusia.

Dengan demikian, dalam menjalankan perannya diperlukan suatu departemen khusus yang dapat mengatur sistem kerja sumber daya manusianya guna menjamin kesuksesan tujuan perusahaannya tersebut yang biasa disebut manajemen sumber daya manusia. Menurut (Mathis & Jackson, 2011), “manajemen sumber daya manusia adalah desain sistem manajemen untuk memastikan bahwa talenta kariawan telah dipergunakan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi”, (Panggabean, 2020). Manajemen SDM juga dapat diartikan sebagai sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi kepada kariawan, memperhatikan hubungan kerja mereka termasuk kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan yang dialami para SDM tersebut, (Dessler, 2003 dalam ”, (Panggabean, 2020).

Kepuasan Kerja

Kinerja adalah hasil yang diharapkan setelah melakukan suatu usaha tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja selama periode tertentu dengan skala usaha yang diberikan baik dari segi target, waktu, tenaga yang telah disepakati sebelumnya, (Maryoto, 2000). Kinerja juga sesuatu yang dapat diukur yang biasanya dapat dijadikan penilaian atas diri seseorang yang mencerminkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan selama periode tertentu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya, (Fauzi, A., & Nugroho, R.H, 2020)

Kepuasan kerja seorang dengan yang memang dapat berbeda-beda karena sifatnya ialah ekspektasi pribadi untuk mencapai sesuatu didalam pekerjaannya dapat berupa gengsi, pangkat, status, gaji, dan lainnya. Kepuasan kerja ialah ekspresi atau sikap seseorang yang menggambarkan sisi emosionalnya dalam menikmati dan menyenangkan pekerjaannya, (Hasibuan, 2010).

Kepuasan kerja juga diartikan sebagai perasaan yang dimiliki kariawan mengenai pekerjaannya, (Galanou, 2011). Kepuasan Kerja SDM memiliki beberapa aspek seperti; pertama, kepuasan kerja secara sadar atau tidak sadar akan mempengaruhi nilai-nilai dan keinginan yang dimiliki kariawan tersebut; kedua, berbeda kariawan akan memiliki pandangan yang berbeda terhadap tolok ukur kepuasan kerja; ketiga, kepuasan kerja bergantung kepada persepsi kariawan bersifat objektif maupun subjektif. Dengan demikian ketika kariawan mendapatkan persepsi atas kerjanya sesuai dengan kinerjanya maka akan tercipta kepuasan kerja.

Dengan demikian perusahaan perlu mengetahui bagaimana kepuasan kerja dapat diperoleh oleh SDMnya selama bekerja di perusahaannya karena ketika para SDM yang bekerja dapat mencapai kepuasan kinerja yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan yang menyenangkan dan memberi motivasi yang lebih bagi SDM untuk menyelesaikan tugas dan fungsinya secara maksimal, (Panggabean, 2020). Kepuasan kerja juga telah banyak ditulis para peneliti sebelumnya diantaranya ialah : (Maryoto, 2000), (Fauzi, A., & Nugroho, R.H, 2020), (Hasibuan, 2010), (Galanou, 2011), (Panggabean, 2020), (Sugiarti G, 2012), (Masydzulhak, Ali, & Anggraeni, 2016), (Natalia, 2017)

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diperoleh dari 2 faktor dasar yakni internal dan eksternal. Internal termasuk karakteristik SDM secara natural dan nilainya sebelum bergabung kedalam perusahaan dan eksternal ialah pengembangan dan pelatihan SDM tersebut setelah bergabung dengan perusahaan tempat ia bekerja. Faktor yang internal biasanya didapat dari jejak pendidikan yang diperoleh oleh kariawan, pengalaman bekerja sebelumnya dan nilai-nilai unik yang ada padanya seperti gaya berbicara, kemampuan analisis dan juga skill lainnya yang telah melekat padanya. Sementara faktor eksternal diperoleh dari program orientasi, pelatihan (training) dan pendidikan dari perusahaan.

Orientasi ialah upaya pelatihan dan pengembangan awal oleh sebuah organisasi terhadap kariawan yang baru yang bergabung kedalamnya dimana pada tahap ini mereka akan diberi informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja yang akan ia geluti. Hal ini bertujuan untuk membantu para kariawan yang baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, peran yang harus dijalankannya, kelompok kerjanya dan segera berbenah diri untuk mencapai target kerja yang ia miliki, (Panggabean, 2020). Orientasi juga merupakan tahap dimana kariawan baru seharusnya betul-betul paham mengenai hak dan kewajibannya selama bekerja pada posisi tertentu hal ini akan menjadikan semangat baru baru sebagai pekerja karena memiliki fondasi yang kuat saat akan memberikan kontribusi terhadap organisasi tempat ia bekerja. Selain dari pada itu, secara psikologis, kariawan akan terbantu lebih percaya diri dan termotivasi untuk mempelajari hal-hal baru dan memberi kontribusi nyata terhadap teamnya. Dalam jangka Panjang, kepuasannya sebagai pekerja tidak hanya akan membuatnya betah bekerja namun juga lebih berinovasi untuk memberi kontribusi bagi kebaikan team dan perusahaan/organisasi tempat ia bekerja.

Pendidikan ialah kegiatan yang terencana baik secara formal maupun non formal untuk mendistribusikan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain dengan metode dan sasaran yang telah ditentukan pada standar tertentu. Hal ini bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan serta mengembangkan potensi kepada peserta didik, (Siagian, 1992)

Sedangkan Pelatihan (Training) ialah kegiatan yang dirancang khusus untuk meningkatkan kualitas SDM perusahaan untuk mengerjakan fungsi dan tugasnya dengan profesionalisme dan keahlian yang tinggi agar dapat membantu melancarkan pencapaian tujuan perusahaan secara berkesinambungan, (Panggabean, 2020). Training merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kariawan agar dapat mengerjakan tugasnya secara spesifik dan maksimal, (Suifan, 2015). Training adalah juga dapat dikatakan sebagai suatu aksi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan kariawan untuk mengerjakan pekerjaan khusus dalam waktu tertentu, (Joshi, 2013).

Pendidikan biasanya berlangsung lebih lama dibanding sebuah pelatihan. Pendidikan juga biasanya akan dibubuhi sebuah gelar setelah selesai masa pendidikan sementara pelatihan akan dianugerahkan berupa sertifikat kompetensi. Metode belajar pendidikan lebih konvensional dari pada pelatihan. Materi yang diajarkan dipendidikan juga lebih umum dari pada pelatihan. Kualitas Sumber Daya Manusia juga sudah banyak diteliti para riset-riset sebelumnya diantaranya; (Elmi F & Ali, 2017), (Panggabean, 2020), (Siagian, 1992), (Suifan, 2015), (Joshi, 2013), (Soetrisno & Gilang, 2018), (Aima, Adam, & Ali, 2017), (Perwita, 2017)

Kompensasi

Kompensasi (reward) adalah sebuah alat yang digunakan oleh manajemen atau pimpinan untuk mengapresiasi kinerja kariawan, (Chelangat & Gachunga, 2016). Reward juga berarti keuntungan yang diperoleh oleh kariawan yang bersifat finansial dan non-finansial melalui proses kerja dan hubungannya dengan perusahaan. Yang berarti reward itu tidak sekedar pemberian gaji bulanan saja melainkan termasuk pengembangan niali-nilai kariawan yang notabene berbeda-beda sesuai fungsi dan tugasnya, (Armstrong & Brown, 2006).

Kompensasi merupakan suatu materi yang diterima kariawan sebagai pengganti kontribusi jasa atau kerjanya juga berarti sebagai imbal balik atas keahlian, kesetiaan, pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Sudah barang tentu apabila kompensasi dikelola dengan baik akan memberikan manfaat lebih bagi kariawan dan perusahaan dan sebaliknya apabila ada penyimpangan dan ketidakterbukaan antara manajemen dan kariawan tentu akan mengakibatkan kerugian baik bagi kariawan dan perusahaan, sehingga dibutuhkan komunikasi dan manajemen yang baik dalam realisasi kompensasi, (Indrasari, Pintakahari, & Kartini, 2018). Kajian peneliti sebelumnya mengenai kompensasi juga telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya ialah (Elmi F & Ali, 2017), (Chelangat & Gachunga, 2016), (Armstrong & Brown, 2006), (Indrasari, Pintakahari, & Kartini, 2018), (Abadiyah D.P, 2016), (Fadillah N N, p. 2017), (Purba & Ali, 2017).

Lingkungan Kerja

Didalam bekerja, setiap orang tidak terlepas dari lingkungannya. Optimalisasi prestasi kerja seseorang juga dapat dipengaruhi lingkungan kerja yang dimilikinya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan memberi pengaruh didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Ferawati, 2017). Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula performa kerja seseorang. Menurut (Farizki, 2017), Lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja yang dapat dilihat dari jangka waktu pengerjaan kerja yang dipergunakan untuk menyelesaikan sebuah beban kerja, tentu baik dan buruknya lingkungan kerja akan mempercepat atau memperlambat proses kerja seseorang.

Lingkungan kerja berdasarkan Sedarmayanti dimuat dalam (Pratama. D.W, 2018) adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Dengan demikian Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 kategori dasar yakni; Lingkungan Kerja Fisik merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja seseorang dan memberi pengaruh langsung dan tidak langsung bagi pekerjaannya. Misalnya; ketinggian meja dan kursi yang akan mempengaruhi ergonomis pekerja, suasana kerja yang aman didalam bergerak dan tingkat keributan suara dari luar dan dalam ruangan.

Lingkungan Kerja non-fisik merupakan segala keadaan yang mungkin terjadi di tempat kerja seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara psikologis. Misalnya; hubungan kerja antara pekerja dengan atasan, bawahan dan termasuk rekan kerjanya.

Lingkungan kerja telah banyak dikaji oleh peneliti sebelumnya diantaranya ialah (Ferawati, 2017), (Farizki, 2017), (Pratama. D.W, 2018), (Siagian, H. K, 2018), (Rahmawati, 2014), (Riyanto & Ali, 2017)

Beberapa kajian peneliti terdahulu terkait topik yang dibahas ialah sebagai berikut;

Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan

No.	Peneliti (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan Riset Ini	Perbedaan dengan riset ini
1	(Perwita, 2017)	Efektivitas kerja ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya seberapa bagusnya kualitas SDM yang ada	Variabel yang digunakan kualitas SDM	hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM bukan satu-satunya faktor penentu terhadap efektivitas kerja
2	(Natalia, 2017)	Ada hubungan antara kepuasan gaji dan beban kerja mental dengan turnover intention. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka semakin rendah turnover intention.	Variabel yang digunakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Variabel independennya menggunakan <i>turnover intention</i>
3	(Elmi F & Ali, 2017)	Insentif, Training, dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap produktivitas	Kesamaan variabel independennya Insentif dan Training	Variabel independennya <i>Career Development</i>
4	(Aima, Adam, & Ali, 2017)	Kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi pekerja	Variabel dependennya sama-sama kinerja pegawai.	Variabel independen analisis kompetensi pekerja
5	(Soetrisno & Gilang, 2018)	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Salah satu variabel dependennya sama-sama kinerja pegawai.	Variabel independennya kompetensi pekerja
6	(Chelangat & Gachunga, 2016),	Kompensasi dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Badan Pemerintah	Variabel kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.	Variabel lain yakni komitmen organisasi mempengaruhi kinerja.
7B	(Indrasari, Pintakahari, & Kartini, 2018),	Kompensasi, Komunikasi, dan Jenjang Karir berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai.	Variabel dependennya sama-sama kinerja pegawai.	Variabel independen ada yang berupa komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai
8	(Abadiyah D.P, 2016)	Kompensasi mempengaruhi terhadap kepuasan kerja	Variabel dependennya sama-sama kepuasan kerja pegawai	Variabel dependennya membedakan kepuasan kerja dan kinerja pegawai
9	(Fadillah N N, p. 2017)	Kompensasi mempengaruhi terhadap kepuasan kerja	Variabel dependennya sama-sama kepuasan kerja pegawai	Variabel dependennya hanya kompensasi

10.	(Purba & Ali, 2017)	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Variabel indenpennya sama-sama kompensasi dan Lingkungan kerja	Variabel indenpennya menambahkan unsur budaya organisasi
11.	(Ferawati, 2017)	Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kariawan	Variabel indenpennya sama-sama dan Lingkungan kerja	Variabel indenpennya menambahkan unsur disiplin kerja
12.	(Riyanto & Ali, 2017)	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Variabel indenpennya sama-sama dan Lingkungan kerja	Variabel indenpennya menambahkan unsur motivasi kerja
13.	(Pratama. D.W, 2018)	Pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja kariawan	Variabel indenpennya sama-sama dan Lingkungan kerja	Variabel indenpennya menambahkan unsur pelatihan
14.	(Siagian, H. K, 2018),	Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Variabel indenpennya sama-sama dan Lingkungan kerja	Variabel indenpennya menambahkan unsur gaya kepemimpinan
15.	(Sugiarti G, 2012)	Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Variabel indenpennya sama-sama dan Lingkungan kerja dan Kompensasi	Variabel indenpennya menambahkan unsur Budaya organisasi
16.	(Masydzulha k, Ali, & Anggraeni, 2016)	Motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi	Variabel dependennya sama-sama dan kepuasan kerja	Variabel interveningnya komitmen organisasi

METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research**). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley**, **Scholar Google** dan media online lainnya. Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Riset ini akan membahas mengenai kepuasan kerja. Berdasarkan referensi buku yang ada serta penelitian terdahulu diketahui bahwa banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Di antara yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kualitas sumber daya manusia, kompensasi dan lingkungan kerja.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja

Dua faktor dasar yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan ialah secara internal dan eksternal. Secara internal ialah seluruh kualitas dan nilai diri kariawan sebelum bergabung dengan perusahaan seperti riwayat pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, dan skill yang telah melekat pada diri kariawan tersebut. Sementara eksternal ialah sebaliknya peningkatan kualitas melalui program-program perusahaan yang memberi nilai tambah kepada kariawan setelah bergabung dengan perusahaannya termasuk, orientasi, training (pelatihan) dan program pendidikan.

Orientasi ialah upaya pelatihan dan pengembangan awal oleh sebuah organisasi terhadap kariawan yang baru yang bergabung kedalamnya dimana pada tahap ini mereka akan diberi informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja yang akan ia geluti. Orientasi juga merupakan tahap dimana kariawan baru seharusnya betul-betul paham mengenai hak dan kewajibannya selama bekerja pada posisi tertentu hal ini akan menjadikan semangat baru baru sebagai pekerja karena memiliki fondasi yang kuat saat akan memberikan kontribusi terhadap organisasi tempat ia bekerja. Selain dari pada itu, secara psikologis, kariawan akan terbantu lebih percaya diri dan termotivasi untuk mempelajari hal-hal baru dan memberi kontribusi nyata terhadap teamnya. Dalam jangka Panjang, kepuasannya sebagai pekerja tidak hanya akan membuatnya betah bekerja namun juga lebih berinovasi untuk memberi kontribusi bagi kebaikan team dan perusahaan/organisasi tempat ia bekerja, (Panggabean, 2020).

Komponen pendidikan dalam meningkatkan kualitas SDM dalam perusahaan ialah bersifat formal untuk mendapatkan ilmu baru yang akan dikontribusikan oleh kariawan terhadap perusahaannya. Program pendidikan yang dikecap oleh kariawan memberikan pengetahuan dan wawasan baru terhadap dunia kerjanya sehingga berpengaruh positive terhadap kepuasannya dalam berkerja. Hal ini juga akan mengalihkannya dari kebosanan rutinitas yang selama ini telah dijalani kariawan tersebut, (Siagian, 1992).

Selain orientasi dan pendidikan, komponen lain yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDMnya ialah melalui program-program pelatihan (training). Training merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kariawan agar dapat mengerjakan tugasnya secara spesifik dan maksimal, (Suifan, 2015). Training adalah juga dapat dikatakan sebagai suatu aksi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan kariawan untuk mengerjakan pekerjaan khusus dalam waktu tertentu, (Joshi, 2013). Training ini juga akan membuat kariawan lebih unggul dalam bekerja, lebih kompetitif karena memiliki skill baru didalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga ketika kariawan merasa nilai dan mutu dirinya bertambah, bertambah pulalah kualitasnya dan membuatnya

menjadi pribadi yang lebih profesional dan produktif yang garis akhirnya akan membuatnya puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kepuasan kerja juga sudah banyak diteliti para riset-riset sebelumnya diantaranya; (Elmi F & Ali, 2017), (Panggabean, 2020), (Siagian, 1992), (Suifan, 2015), (Joshi, 2013), (Soetrisno & Gilang, 2018), (Aima, Adam, & Ali, 2017), (Perwita, 2017).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian (Armstrong & Brown, 2006), menunjukkan bahwa kompensasi (*reward*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja. Hal ini didukung oleh data bahwa kompensasi juga berarti keuntungan yang diperoleh oleh kariawan yang bersifat finansial dan non-finansial melalui proses kerja dan hubungannya dengan perusahaan. Yang berarti reward itu tidak sekedar pemberian gaji bulanan saja melainkan termasuk pengembangan nilai-nilai kariawan yang notabene berbeda-beda sesuai fungsi dan tugasnya, sehingga kariawan akan lebih puas bekerja setelah tahu bahwa kerja kerasnya sangat dihargai oleh perusahaan.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga berarti ketika kariawan diajak berdiskusi oleh manajemen akan hak-hak yang ia peroleh selama bekerja merupakan kompensasi secara psikologis yang membuat kariawan merasa dihargai. Nilai material dari kompensasi bisa saja penting namun cara memberikan dan mengkomunikasikan kompensasi dengan pegawai juga jauh lebih penting karena bersifat psikologis. Ketika kariawan mendapat kompensasi dengan terbuka dan jelas dengan nilai manfaat yang sesuai sudah tentu kariawan akan merasa senang bekerja sehingga tercapailah kepuasan kerja yang maksimal yang juga memberi keuntungan produktivitas tinggi terhadap perusahaan, (Indrasari, Pintakahari, & Kartini, 2018).

Kompensasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja kariawan, hal ini didukung oleh penelitian (Purba & Ali, 2017) yang menyatakan semakin baik kompensasi yang diterima oleh kariawan maka akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kariawan dalam bekerja. Sehingga kariawan akan lebih merasakan kepuasan terhadap kerjanya.

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja juga sudah banyak diteliti para riset-riset sebelumnya diantaranya; (Elmi F & Ali, 2017), (Chelangat & Gachunga, 2016), (Armstrong & Brown, 2006), (Indrasari, Pintakahari, & Kartini, 2018), (Abadiyah D.P, 2016), (Fadillah N N, p. 2017).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan fakta dan penelitian bahwa lingkungan kerja menjadi salah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja kariawan karena dengan memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan aman maka kariawan dapat lebih produktif. Dengan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya tentu akan meningkatkan produktivitas kariawan yang membuat semakin puas akan dirinya didalam bekerja, (Ferawati, 2017). Lingkungan kerja memberi nilai tambah kepada keberhasilan kerja pegawai yang membuatnya semakin menyenangi pekerjaannya, (Pratama. D.W, 2018). . Kariawan akan lebih senang dengan

suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan rapi secara fisik. Hal ini juga didukung faktor secara non-fisik terhadap hubungan-hubungan kerja yang baik dan mendukung antara kariawan dan atasannya, kariawan dan bawahannya dan sesama level kariawan selama bekerja disuatu perusahaan.

Dari penelitian (Purba & Ali, 2017) didapati data pendukung bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kariawan. Lingkungan kerja termasuk ergonomika dan tata letak serta desain kantor, suasana kantor dan fasilitas yang memadai, kerapian dan kebersihan kantor. Selain itu ada juga faktor psikologis dilingkungan kerja yang membantu terwujudnya kepuasan kerja melalui produktivitas yang maksimal dilingkungan kantor yang memiliki hubungan antar seluruh level kariawan yang sehat dan supportive. Sehingga lingkungan yang seperti ini akan mempercepat kariawan dalam bekerja dengan fokus dan ketika memiliki masalah dalam pekerjaannya sudah memiliki supervise yang memadai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah , (Farizki, 2017), (Pratama. D.W, 2018), (Siagian, H. K, 2018), (Rahmawati, 2014), (Riyanto & Ali, 2017).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah penulisan artikel ini dan kajian studi literature review baik dari buku dan artikel yang relevan, maka di perolah rerangka artikel ini seperti di bawah ini.

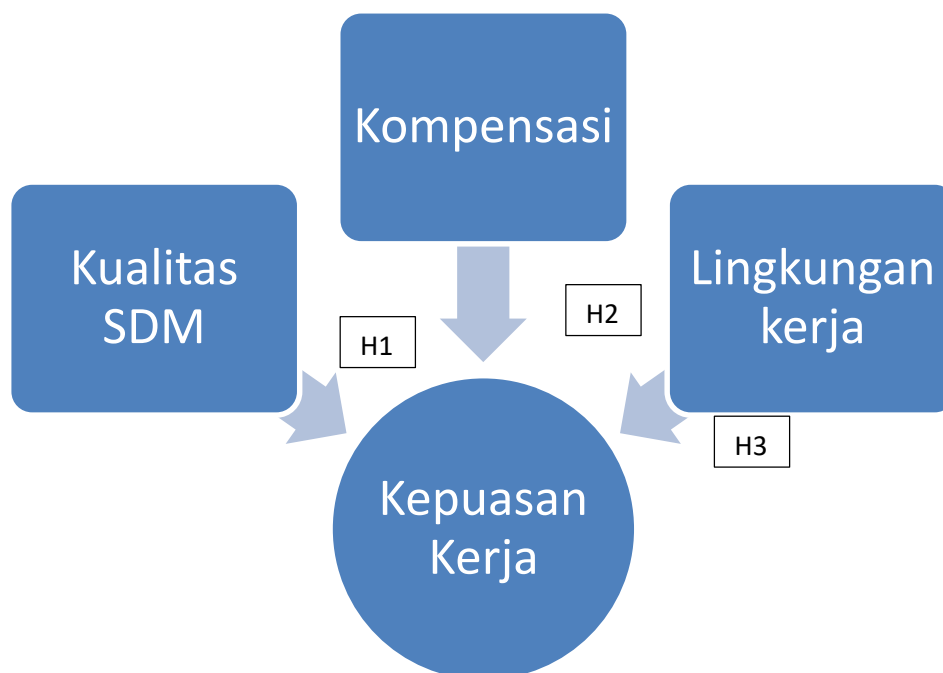


Figure 1: Conceptual Framework

Berdasarkan Kajian teori dan review hasil dari artikel yang relevan serta gambar dari conceptual framework, Kualitas SDM, Kompensasi dan Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kariawan yaitu: Budaya Organisasi: (Sugiarti G, 2012) dan (Purba & Ali, 2017).. Pengembangan Karir: (Elmi F & Ali, 2017) dan (Indrasari, Pintakahari, & Kartini, 2018), Motivasi Kerja: (Masydzulhak, Ali, & Anggraeni, 2016) dan (Farizki, 2017), Gaya Kepemimpinan: (Siagian, H. K, 2018), dan (Tirtayasa, 2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan beberapa gagasan akademik pada jurnal dan artikel atas penelitian yang relevan pada pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya: Kualitas SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kualitas SDM akan meningkatkan nilai kariawan dan produktivitsnya sehingga membuatnya lebih puas terhadap pekerjaannya Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika kariawan mendapatkan nilai kompensasi secara terbuka dan sesuai maka kariawan akan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Bahwa semakin baik lingkungan dan suasana kerja maka kepuasan kariawan akan lebih mudah tercapai didalam bekerja.

Saran

Bersdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kualitas SDM, kompensasi dan lingkungan kerja pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat memepengaruhi kepuasan kerja selain yang varibel yang di teliti pada arikel ini. Faktor lain tersebut seperti, budaya organisasi, pengembangan karir, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abadiyah D.P, R. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Bank Surabaya. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Perbankan*.
- Aima, P., Adam, R., & Ali, P. (2017). *Model Of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center)*. Quest Journal.
- Armstrong, M., & Brown, D. (2006). *Strategic Reward Making It Happen*. United States of America: Thomson-Shore Inc.
- Chelangat, Z., & Gachunga, H. (2016). *Effect of Reward Management Practices on Organizational Commitment in State Corporation in Kenya: A Case Study of Kefri*. The Strategic Journal of Business and Change Management.
- Elmi F, & Ali, H. (2017). *The Effect of Incentive, Training, and Career Development on Productivity of PT. Pelita Cengkareng Paper's Workers*. International Journal Of Applied Business and Economic Research.

- Fadillah N N. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda*. e-Journal Administrasi Bisnis.
- Farizki, M. R. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kariawan Medis*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.
- Fauzi, A., & Nugroho, R.H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kariawan*. Agora.
- Galanou, E. G. (2011). *The Effect of Reward System on Job Satisfaction In An Organizational Chart of Four Hierarhical Levels: A Qualitative Study*. International Journal of Human Science.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M., Pintakahari, B., & Kartini, I. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi, dan Jenjang Karier*. Surabaya: Unitomo Press.
- Joshi, M. (2013). *Human Resources Management*. Bookboon.com.
- Maryoto, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Masydzulhak, P., Ali, H., & Anggraeni, L. (2016). *The Influence of Work Motivational, Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center*. Journal Of Research in Business and Management.
- Mathis & Jackson, M. R. (2011). *Human Resources Management* . Ohio: SOuth Western Cengage Learning.
- Natalia, K. D. (2017). Hubungan antara Kepuasan Gaji dan Beban Kerja Mental Dengan Turnover Intention Pada Kariawan Toko Roti Ganep Surakarta. <https://academic.microsoft.com/paper/2679817518/related>.
- Panggabean, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Perwita, N. (2017). *Hubungan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Sari*. Diambil kembali dari <https://academic.microsoft.com/paper/2994625990/related>
- Pratama. D.W, Y. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kariawan*. Business Management Analysis Jurnal.
- Purba, C., & Ali, H. (2017). *The Influence of Compensation, Working Environment and Organization Culture in Working Productivity of BPJS (Worker Social Security Agency) Employment Staff In Rawamangun Branch*. Man In India.
- Rahmawati, N. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Kariawan (Studi Pada Kariawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Riyanto, S., & Ali, H. (2017). *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange* . International Review of Management and Marketing.

- Siagian, H. K, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kerja Kariwan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Siagian, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetrisno, A., & Gilang, A. (2018). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen.
- Sugiarti G. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Serat Acitya.
- Suifan, T. (2015). *The Effect of Human Resources Practices on Organizational Commitment: A Jordanian Study*. Journal of Management Research.
- Tirtayasa. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio.