e-ISSN:2829-4580, p-ISSN: 2829-4599
DOI: https://doi.org/10.38035/jim.v1i4
Received: 15 November 2022, Revised: 22 Januari 2023, Publish: 31 Januari 2023
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

JIM
JURNAL ILMU MULTIDISIPLIN
E-ISSN:2829-4580, P-ISSN=2829-4599
https://greenpub.org/JIM
editor@greenpub.org
0811 7401 455

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19

Halimatusa'diah[1], Achmad Fauzi[2], Dwi Putri Aprillia[3], Fajar Dwi Handoko[4], Nada Nabila[5], Nawang Dwi Anjani[6]
[1]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, matusadiahhali75@gmail.com
[2]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, achmadfauzi@dsn.ubharajaya.ac.id
[3]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, dwiputriapril209@gmail.com
[4]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, fajarhandoko19@gmail.com
[5]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, nadanabila20030206@gmail.com
[6]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, nawangdwianjani@gmail.com

Corresponding Author: Halimatusa'diah

Abstract: *This research journal explains the attachment of work compensation and work motivation to employee job satisfaction during the Covid 19 pandemic. Our group research aims to determine whether there is an effect of work compensation & work motivation on employee job satisfaction, then the effect of compensation on employee job satisfaction, and the effect of motivation work on employee job satisfaction, and the effect of compensation & work motivation on employee job satisfaction partially and to see the effect of job compensation & work motivation on employee job satisfaction simultaneously and for simultaneous effects. this data collection using literature review.*

Keyword: *Compensation, Work Motivation. Job satisfaction.*

Abstrak: Jurnal penelitian ini menjelaskan tentang keterikatan kompensasi kerja serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan selama pandemi covid 19. penelitian kelompok kami bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi kerja & motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, serta pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh kompensasi & motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan untuk melihat pengaruh kompensasi kerja&motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan dan untuk pengaruh simultan. pengumpulan data ini dengan menggunakan kajian literatur.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja. Kepuasan Kerja.

`

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang melanda dunia dan provinsi Indonesia adalah salah satunya. Provinsi-provinsi di Indonesia bekerja sama untuk memerangi Covid-19 melalui pembatasan sosial massal (PSBB) (lockdown) yang sesuai dengan tingkat keparahan di beberapa provinsi dan kabupaten, dengan masyarakat dan pemerintah bekerja sama terus berlanjut. kota juga. Di masa pandemi, perekonomian secara keseluruhan, baik dunia maupun Indonesia, mengalami perlambatan. Karena semua program beralih ke Covid-19 pada tahun 2020, pemerintah perlu meninjau kembali rencana jangka menengahnya. Pemerintah kini memiliki tiga opsi dalam rencana jangka menengahnya. Tetap berpegang pada rencana awal, buat perubahan bertahap, atau beralih ke rencana baru berdasarkan asumsi terbaru.

Wardani (2017), ``Sebaliknya, karyawan yang bermotivasi tinggi dan dihargai menunjukkan perilaku positif dalam hal kepuasan karyawan", kinerja karyawan akan meningkat, dan perusahaan juga akan meningkatkan pendapatan karyawan yang puas dengan pekerjaannya. kerja. Memungkinkan kinerja yang lebih baik.

Karya ilmiah adalah karya berbentuk pena yang dirancang sesuai dengan apa yang terjadi dalam penelitian, mengandung dasar pemikiran, dan memuat kaidah-kaidah ilmiah yang berlaku. Secara umum, kajian ilmiah ini dirancang untuk bekerja memecahkan dilema yang ada di lingkungan.

Melihat keadaan lingkungan kampus berdasarkan pengalaman, penulis menyimpulkan bahwa masih banyak mahasiswa atau penulis yang kesulitan mencari artikel pelengkap untuk penelitian akademiknya agar relevan dengan karya atau penelitian sebelumnya. Artikel terkait diperlukan.

Bedasarkan Latar Belakang tersebut, penulis dapat merumuskan beberapa permasalahan yang akan di bahas di jurnal ini:

1. Apakah Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)?
2. Apakah Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Y)?
3. Apakah Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpegaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)?

METODE

Jurnal ini ditulis oleh penulis dengan menggunakan penelitian riset "*Literature Riview"*. Metode riset ini memiliki arti sebagai kegiatan penelitian, dan penyusunannya sama dengan riset yang lain, "termasuk uraian teori dan penelitian sebelumnya". Periode riset sekitar satu bulan pada bulan Oktober tahun 2022. Dengan riset ini, penulis berharap dapat membuat sebuah struktur kajian teoritis dan kesimpulan serta hipotesis yang dihasilkan dari berbagai macam sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi

Berdasarkan pendapat (Panggabean, (2002). "Diklaim sebagai balas jasa seseorsng pekerja atas kontribusinya kepada perusahaan" (Siswanto (2011).)) pendapat lain mengatakan: Kemudian berdasarkan pendapat (Hasibuan, (2009)): ``Tujuan pemberian penghargaan adalah untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memungkinkan perubahan perilaku dan sikap, Untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja Porto.

Berikutnya adalah fungsi pemberian remunerasi berdasarkan pendapat (Martoyo (2000)), menyediakan sumber daya manusia secara efisien, antara lain (1); mendorong stabilitas serta pertumbuhan sektor ekonomi; (2) penggunaan yang lebih efisien serta efektif. dari sumber daya manusia." (Hasibuan, (2009)), faktor-faktor yang mempengaruhi reward

adalah: (Status, kebutuhan ekonomi, produktivitas serta kinerja karyawan, jenis serta sifat pekerjaan, pendidikan serta pengalaman karyawan).

Motivasi Kerja

(Hafidzi et al, (2019:52)) berpendapat bahwa ``motivasi memberikan dorongan pemacu semangat," artinya motivasi berarti ``dasar dorongan bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan" meningkat. Dan berdasarkan pendapat tersebut (Sedarmayanti, (2017, p.154)), ``Motivasi berarti upaya mematahkan hati seseorang untuk melakukan tindakan". Dann (Sutrisno, 2013)) juga menyatakan bahwa motivasi bisa diartikan sebagai faktor pendorong seseorang untuk terlibat secara eksklusif dalam suatu kegiatan, dan karena itu sering diartikan sebagai pendorong semangat tindakan seseorang..

Dengan pernyataan tersebut, penulis dapat dengan mudah menyimpulkan bahwa motivasi adalah ``apa yang membuat orang melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan", dapat disimpulkan sebagai berikut..

Kepuasan Kerja Karyawan

``Kepuasan kerja ditunjukkan ketika pekerja itu sendiri menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja biasanya dapat diartikan sebagai kenyamanan bagi pekerja (Bakotic, (2013))". Menurut pendapat lain, ``Kepuasan kerja dapat juga diartikan sebagai kegembiraan seseorang (Umar, "2010))". Di sisi lain, (Luthans, (2006)) menunjukkan bahwa ``kepuasan kerja adalah tentang perasaan yang dinikmati atas pekerjaan".

Dari pendapat ini, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja "berarti perasaan orang tentang apa yang mereka pikirkan dan harapkan dari pekerjaan mereka." Selanjutnya penulis sependapat dengan (Sopiah (2008)), yang menyatakan bahwa ``indikator kepuasan kerja adalah (promosi, kompensasi, pekerjaan, pengawasan, karyawan, keselamatan, kondisi, pelayanan, komunikan, tanggung jawab, pengakuan, prestasi. dan pengembangan)".

Teori-Teori Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat yang di kemukakan oleh (Ahmad Tohardi, (2002:436)) adalah:

1. Teori yang dikembangkan oleh Fairness Theory (Adams, (1963)) menyatakan bahwa orang dapat merasa puas atau tidak puas dengan betapa tidak adilnya perasaan mereka dalam situasi tertentu. Menurutnya, unsur keadilan meliputi: (masukan, hasil, perbandingan)
2. Teori ketidaksesuaian, Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung realitas. Kemudian Penggambaran berdasarkan kesan.

Tabel 1: Hasil Penelitian yang relevan terdahulu

No	(Penulis, Tahun)	Judul	Variabel	Metode	Hasil
	(Rini Rahmah Hayati, (2014))	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja		x1 dan x2 secara simultan berpengaruh terhadap y
	(I Wayan Sudana, Wayan Gede Supartha., (2013))	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi &Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Puncak Sari	Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik serta, Kepuasan Kerja, Motivasi kerja		x1,x2,x3 secara simultan berpengaruh terhadap y

		Restaurant Kintamani			
	(Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri, (2015))	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan pada Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia	Lingkungan Kerja, serta Kerja		x1, secara simultan berpengaruh terhadap y
	(Kromei L.Aritonang, Tomy A.Aritonang, Okta V.Saragih., (2017))	Pengaruh Pengembangan Karir & Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro	Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja		x1,x2 secara simultan berpengaruh terhadap y
	(Akhwanul Akmal, Ihda Tamini., (2017))	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan	Kompensasi dan Kepuasan Kerja		x1, secara simultan berpengaruh terhadap y
	(Retnoningsih, Sunuharjo, dan Ruhana., (2016))	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dan Area Malang)	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.		x1,x2 secara simultan berpengaruh terhadap y
	(Hadinata Himawan Candra, (2014))	Pengaruh Lingkungan Kerja serta Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masokka Kebumen Jawa tengah	Lingkunga Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja		x1,x2 secara simultan berpengaruh terhadap y
	(Abdulhamid & Majid.,(2020))	The Impact of Physical Work Environment on the Employee Job Satisfaction in Private Office Type: The Case of Erbil City	Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja		x1, secara simultan berpengaruh terhadap y

	(Nawab and Bhatti, (2011))	Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A case study of educational sector of Pakistan	Kompenasasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja		x1,x2 secara simultan berpengaruh terhadap y

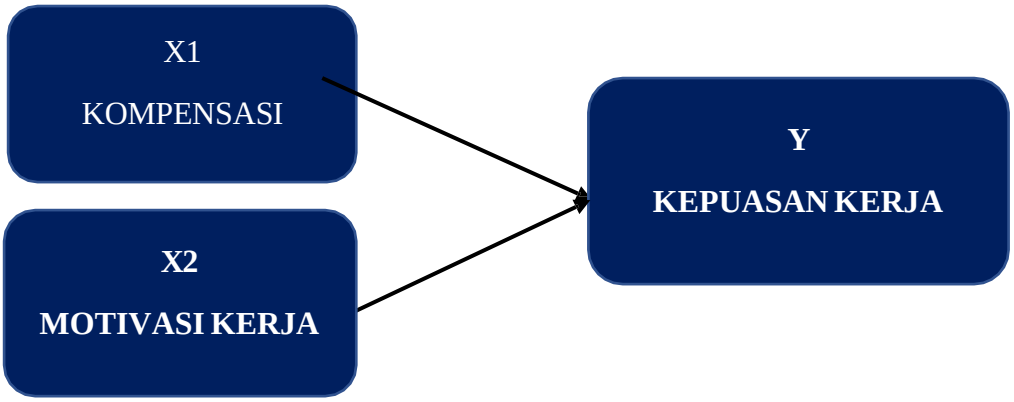
Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari berbagai kajian teoritis yang dijabarkan dari penelitian-penelitian terkait sebelumnya, penulis berkeyakinan bahwa pembahasan penelitian ini, yang berfokus pada manajemen kerja, adalah:

1. Riset ini mengkonfirmasi hasil riset sebelumnya yang memberikan informasi bahwa reward memiliki dampak positif yang besar terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya menurut penulis apabila semakin tinggi kompensasi karyawan berdampak besar terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Riset ini mengkonfirmasi hasil riset sebelumnya yang memberikan informasi bahwa motivasi juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, karyawan yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja mengerahkan seluruh tenaganya ke dalam kantor untuk mencapai tujuan kantor.
3. Riset ini mengkonfirmasi hasil riset sebelumnya bahwa reward dan motivasi berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Conceptual Framework

Melihat dan memahami rumusan-rumusan masalah diatas, kemudian kajian-kajian teori yang ada, beserta riset-riset terdahulu yang menurut penulis relevan & pembahasan pengaruh antar variabel x1,x2 dan y. Dengan demikin seperti itu penulis bisa / dapat memperoleh sebuah kerangka berfikir pada kesempatan riset kali ini, seperti gambar berikut ini.



Gambar 1. Conceptual framework

Sesuai gambar diatas, kemudian dapat penulis simpulkan bahwaterdapat adanya keterkaitan satu sama lain atauterdapat pengaruh dari X1 dan X2 terhadap Y. Dengan mengecualikan tiga *variabel* yang kemungkinan menurut penulis bisa mempengaruhi Kepuasan Kerja, yaitu:

1. X3: Sikap Kepemimpinan (Tead;Terry;Hoyt dalam Kartono, 2003), (Stoner, 1996 : 161), (Wahjosumidjo, 1999:79).

2. X4: Beban Kerja (Hart & Staveland dalam Tarwaka, 2011:130), (Munandar, 2011), (Sunarso dan Kusdi, 2010).
3. X5: Prestasi Kerja (Sutrisno, 2011:150), (Mangkunegara, 2013:67), (Sulaiman, 2013:7).

KESIMPULAN

Dari berbagai macam teori yang ada. Penulis menyimpulkan masih banyak faktor lain yang mungkin relevan dengan pembahasan yang ada, seperti: (Pengaruh sikap Kepemimpinan, Beban Kerja, Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja)

REFERENSI

Achmad Syauqi, D. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Putra Mustika Prima Bandung. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 284-288 .

Aprilia Christy Mawei, O. N. (2014). KEPEMIMPINAN, PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK BNI (PERSERO), TBK. KCU MANADO. *Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 944-954.

Ari Listiyaningsih, E. A. (t.thn.). *Literature Review*. Diambil kembali dari metode penelitian: https://metodepenelitiana.wordpress.com/literature-review-2/

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, kepuasan dan kinerja pegawai, Tabel 2.1 Penelitian-penelitian Terdahulu. (t.thn.). Diambil kembali dari 123dok: https://123dok.com/document/zllxrrrz-tinjauan-pustaka-berkaitan-kompensasi-motivasi-penelitian-penelitian-terdahulu.html

Butt, B. Z. (t.thn.). A study measuring the efect of pay, promotion and training on job satisfaction in pakistani service industry. *Economic*.

Danish. (2010). Pengaruh Reward dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebuah studi empiric di Pakistan. *Ekonomi*.

Diana Yunitama, G. D. (2015 , October 07). KEPEMIMPINAN Kekuasaan dan Pengaruh .*Ilmu Administrasi*. Diambil kembali dari herususilofiablog: http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/category/leadership/kepemimpinan/page/2/

DINUS KENELAK, R. J. (2016). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SERBA USAHA BALIEM ARABICA DI KABUPATEN JAYAWIJAYA. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Feri Ferdian, S. D. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN BEKERJA DI INDUSTRI HOTEL PADA MASA PANDEMI COVID-19. *jurnal Sains Terapan Pariwisata*, 248-254.

Handoko, F. D. (2022). TRANSFORMASI DATA MENJADI INFORMASI PADA BISNIS INTELIJEN. *Manajemen*, 304-310.

Haryadi, N. d. (2014). Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja Perusahaan, Kebun Jeruk, West Jakarta. *Ekonomi dan Bisnis*.

HERLIANA, F. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS MANISRENGGO KABUPATEN KLATE. *Manajemen, Ekonomi, Sumber Daya Manusia*.

Junaidi, I. W. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN BRILLIANT EDUCATION CENTRE PROBOLINGGO. *Ekonomi*, 21-32.

Lamminar Lamminar, B. P. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan iklim pada kinerja kerja karyawan dan kepuasan di Danau Toba Hotel International Medan. *Ekonomi*.

Made Bayu Indra Nugraha, I. B. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA. *s Ekonomi dan Bisnis*, 59-87 .

Marpaung, M. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI SEKJEN KEMDIKBUD SENAYAN JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Widya*, 33 - 40.

Maulida, R. (2019, November 15). *Kompensasi: Pengertian & Jenis-Jenisnya dalam Perusahaan*. Diambil kembali dari pajak: https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-dan-jenis-kompensasi

Muhammad Arif Pramono, S. H. (2019). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kesyahbandaran utama tanjung perak surabaya. *Ekonomi Dan Bisnis*, 52 - 65.

Muhyiddin, M. (2020). *Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia*, 240-252. Diambil kembali dari https://journal.bappenas.go.id/index.php/jpp/article/view/118

Nabi. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada Bank Karmasangsthan Bangladesh. *Ekonomi*.

Penjelasan Mengenai Karya Ilmiah dan Struktur Penulisannya. (2022, April 01). Diambil kembali dari sampoernauniversity: https://www.sampoernauniversity.ac.id/id/penjelasan-mengenai-karya-ilmiah-dan-struktur-penulisannya/

Retnani, B. D. (2016). PENGARUH DISIPLIN, STRES, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *EKONOMI*.

Rizkayani. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Yang dimoderasi kompensasi dan dimediasi Kepuasan kerja motivasi (X), Kepuasan Kerja (M) Kinerja Karyawan (Y). *Ekonomi dan Bisnis*.

Ruangguruku. (2022, June 06). *Pengertian Kepemimpinan Menurut Para Ahli*. Diambil kembali dari ruangguruku: https://ruangguruku.com/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli/

Senni Sinurata, F. (2022). Pengaruh Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru SD Swasta di Kota Palembang. *Proceeding Seminar Nasional Bisnis*, 269-276. Diambil kembali dari 123dok: https://123dok.com/document/qv9gnx1y-bab-ii-tinjauan-pustaka-hart-staveland-tarwaka-mengemukakan.html

SEPTIKA, V. G. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA SOP AYAM PAK MIN KLATEN. *Manajemen, Ekonomi, Sumber Daya Manusia*.

SETIAWAN, A. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT EDMI MANUFACTURING INDONESIA. *Manajemen EKONOMI*.

Sopiah. (2013). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing Bank Syariah Malang. *Ekonomi*.

Suroso, J. S. (2020, October 24). *Literature Review* . Diambil kembali dari mmsi.binus: https://mmsi.binus.ac.id/2020/10/24/literature-review-jarot-s-suroso/

Wardani, R. (2017). VALID Journal Ilmiah. *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN LOMBOK BARAT*, 102-117.

Yohan Ratih F.E., T. S. (2013). ANALISIS HUBUNGAN ANTARA FAKTOR INDIVIDU DAN BEBAN KERJA FISIK DENGAN STRES KERJA DI BAGIAN PRODUKSI PT. X SURABAYA. *Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 97–105.

Yusron Rozzaid, T. H. (2015). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Diambil kembali dari http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/24